

サステナビリティレポート

Sustainability Report 2024

目次

編集方針	001	ガバナンス	031
木村工機について	002	コーポレートガバナンス	032
木村工機の事業概要	003	リスクマネジメント	035
木村工機の企業理念とサステナビリティの考え方	007	コンプライアンス	036
		情報セキュリティ	038
環境	011	資料編	039
環境に対する取組み方針	012	イニシアチブへの参画	040
環境問題解決に向けて	014	ESG データ	041
気候変動対応	017	GRIスタンダード対照表	043
社会	021		
社会課題に対する取組み	022		
人の健康、安全に配慮した製品開発と改良の推進	023		
人権の尊重	024		
ダイバーシティ	024		
健康経営	025		
労働安全・衛生環境の推進	027		
人的資本の活用	028		
サプライチェーンマネジメント	030		

編集方針

木村工機は、サステナビリティに関する取組みについて、幅広いステークホルダーの皆様にご報告し、コミュニケーションを促進するために、サステナビリティレポートを発行しています。

対象範囲

木村工機株式会社（単体）

対象期間

2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）

一部、対象期間外の情報も掲載しています。

発行時期

2024年 10 月

参考ガイドライン

「グローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI）スタンダード」

→GRIスタンダード対照表

注意事項

2023年度の活動を報告するにあたり、データを精査し、修正した結果、過年度のレポートと数値が異なっている場合があります。また端数処理のため、合計が合わない項目があります。

将来に関する予測・予想・計画について

本レポートには将来に関する予測・予想・計画などが記載されています。これらは、記述時点で入手した情報に基づいた仮定、判断であり不確実性が含まれています。したがって、将来の事業活動の結果や起こる事象が本レポートに記載した予測・予想・計画とは異なったものになる可能性があります。

Profile

木村工機について

木村工機の事業概要 003

会社概要
経営の基本方針
事業の方針
トップメッセージ
ビジネスの特徴

木村工機の企業理念と サステナビリティの考え方 007

木村工機の企業理念
木村工機が考えるサステナビリティ

木村工機の事業概要

会社概要

(2024年3月現在)

会社名	木村工機株式会社 KIMURA KOHKI CO.,LTD 東証スタンダード市場上場（証券コード：6231）
資本金	7億4489万円
本社	大阪市中央区上本町西5丁目3-5（上六Fビル）
支店・営業所	東京・大阪・名古屋・仙台・広島・福岡・札幌・金沢
製作所	八尾製作所（大阪府）高井田工場（大阪府） 河芸製作所（三重県）
代表取締役社長	木村 晃
従業員数	423名
ISO 認証	ISO9001認証取得（初回認証日：1999年10月29日） 認証範囲： 空調和機器・熱交換器の設計、製造、販売および販売管理

経営の基本方針

当社は、1945年に創業し、1952年にプレートフィンヒーター・クーラーの製法を確立したことを契機に、約70年にわたり業務用空調の製造販売に特化して事業を営んできました。その間、社会全般の快適空間への欲求の高まりや地球環境・社会情勢の変化等により、空調に対する要求も大きく変化してきました。

近年の業務用空調の用途は、オフィスビル、商業施設、工場、学校、病院など多様です。これからも、柔軟な発想で環境にやさしい空調製品の開発に努め、あらゆる用途・空間に最適な空調を提供していきます。



八尾製作所（管理棟）



高井田工場



河芸製作所

トップメッセージ

当社は「われわれは 知恵と汗を礎（もと）にして 社会に貢献する」を社是と定め、空調技術の進歩発展を通して社会に貢献する取組みを進めています。

サステナビリティを経営の根幹と捉え、特に気候変動対策等の環境課題や、健康・衛生等の社会課題、人的資本の強化等を優先すべき重要課題と考えています。当社が製造・販売する空調機器は、機械そのものがエネルギーを消費するため、製品のエネルギー消費効率を高めることが、脱炭素の実現につながります。また、自社の事業活動におけるカーボンニュートラル、さらには製品の製造から販売、運転・保守、廃棄に至るまでのサプライチェーンにおいて、環境負荷低減を図ることも重要課題と認識しています。

環境課題とともに重要な経営課題は、デジタルトランスフォーメーション（DX）の推進です。当社は、DXの取組みをトップダウンで継続的な活動とするためのガバナンス体制を確立し、デジタル技術を活用するための環境整備、DX人材の育成を進め、経営の効率化を進めてまいります。また、当社は、独自の制御システムをはじめとするデジタル技術で空調の進歩に貢献してまいりました。これらをさらに進化させ、新たな価値を創造してまいります。

直近では、従業員が健康で安心して働けることが、企業の成長の礎であるとの考えから「健康経営優良法人」の認定を受けました。また、人的資本に対しては、eラーニングや自己研修制度を導入するなどの投資をおこない、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきとした人生を送り、やりがいを感じて働ける会社を目指してまいります。

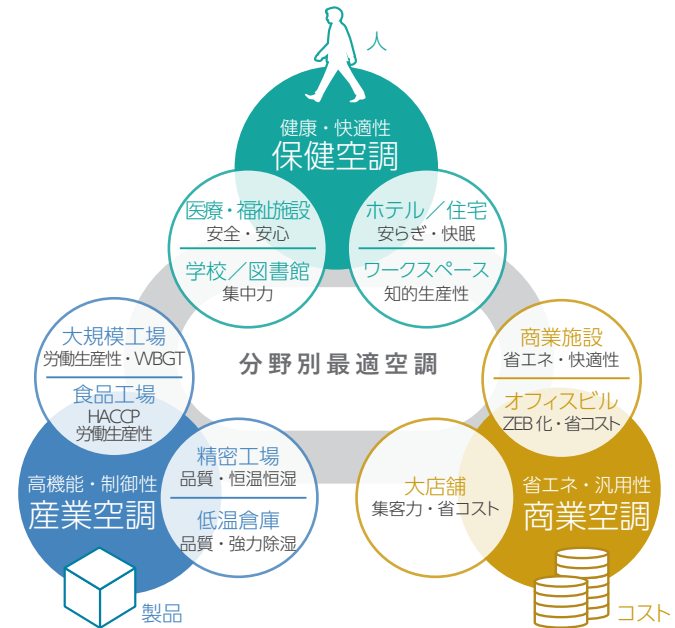
これらのサステナビリティ経営を実現し、持続可能な社会の実現に貢献することで企業価値の持続的成長を図り、ステークホルダーである関係各位との協働を通じ、これからも皆様のご期待に応え続けてまいります。

代表取締役社長
木村晃

事業の方針

業務用空調においては、温度に加えて湿度・清浄度・気流などを用途に応じて最適にコントロールすることが求められます。当社は、工場などの「産業分野」、オフィスビル、ショッピングセンターなどの「商業分野」、病院、学校などの「保健分野」の3つに類別し、「分野別最適空調」を推進しています。

産業分野	商業分野	保健分野
生産される製品や取り扱う資材に応じた空気質の管理をおこなうことで、製品の信頼性の向上および品質の維持に貢献します。	省エネ、省コストによって競争力を高めていくことで、建築物の付加価値向上に貢献します。	適切な温熱環境を保つことで、健康増進と知的生産性の向上に貢献します。



※ WBGT…暑さ指数（温度、湿度、日射等を反映）※ HACCP…食品の製造・加工、調理、販売等で衛生を確保するための管理手法 ※ ZEB…消費する一次エネルギーの収支をゼロにすることを旨とした建物

ビジネスの特徴

当社は、業務用空調機器の開発・製造・販売および一部の設置工事メンテナンス事業をおこなっています。工場やオフィスビル、ホテル、病院、学校、商業施設等の幅広い納入実績を誇り、さまざまな業種や条件の空間、用途のニーズへの対応力は、ユーザーや関係者から高い信頼を得ています。

技術力

特許に裏付けられた技術により、独自性の高い製品をお客様に提案しています。また、当社は、お客様の利用環境および当社製品に合わせた制御システムを内製できる技術も持っています。

営業力

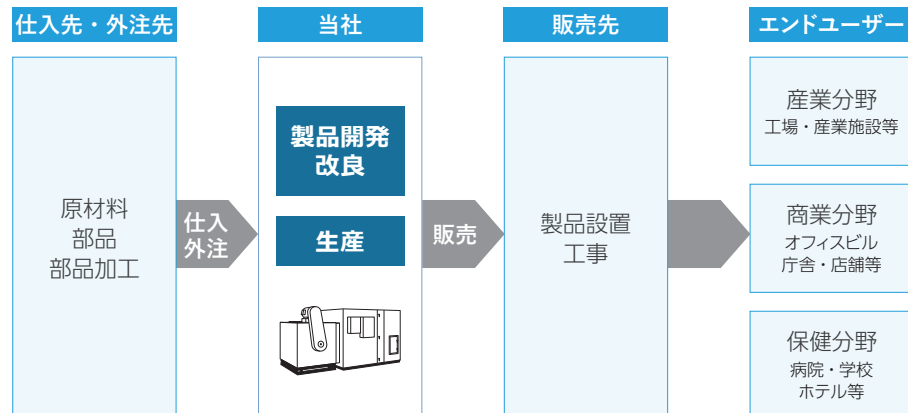
当社の営業は、積算業務を自ら手掛けるなど、製品、技術に関する知識、経験を積み重ねています。さらに、迅速に技術的なサポートができるよう技術本部と密接につながった営業技術部門を主要営業拠点に配置しています。

生産力

当社の生産は、個別受注生産を基本としており、高い品質の製品を効率的に生産することができるよう設備および人材を配備することに取り組んでいます。

製品力

当社は、市場・業界動向や営業部門が集約した年間約3千件の「お客様の声」、営業部門からの改善提案に基づき、新製品開発や既存製品の改良をおこなっています。



主な製品

当社の主な製品は次の通りです。

■ 熱源方式

● 冷温水式

熱源機（ボイラーや冷凍機など）を利用して生成した冷水や温水を、配管を通じて空調ユニット（室内機）内の熱交換器に送ることで、空気に熱を移動させる方式です。当社では空調ユニット（室内機）を製作しています。

● 空冷・水冷ヒートポンプ式

室外機で冷媒ガスを圧縮・膨張して温度を変化させることで空気や水の熱エネルギーを集め、高温や低温になった冷媒ガスを、配管を通じて空調ユニット（室内機）内の熱交換器に送ることで、空気に熱を移動させる方式です。この方式では、室内機・室外機・制御システムがパッケージ化されて提供されます。

■ 主な製品群

冷温水式エアハンドリングユニット (AHU)

空気の冷却・加熱用コイル、加湿器、フィルタ等をケーシングに収めた装置です。用途に応じた設計が可能です。



冷温水式ファンコイルユニット (FCU)

ファン、コイル、フィルタ等をケーシングに収めた装置です。主に室内の温度調整に使われます。



空冷ヒートポンプ式空調機・外調機*

エアハンドリングユニットや、室内外機一体形製品など、多様な機種を製作しています。空冷式のほか水冷式もあります。



工場用ゾーン空調機・外調機

工場の暑熱対策を目的に開発され、到達距離の長さで除湿効果が特長です。工場以外にも体育館などの大空間で使われています。



* 外調機 換気の際にあらかじめ外気の温度や湿度を調整する外気処理専用機

重要な経営資源

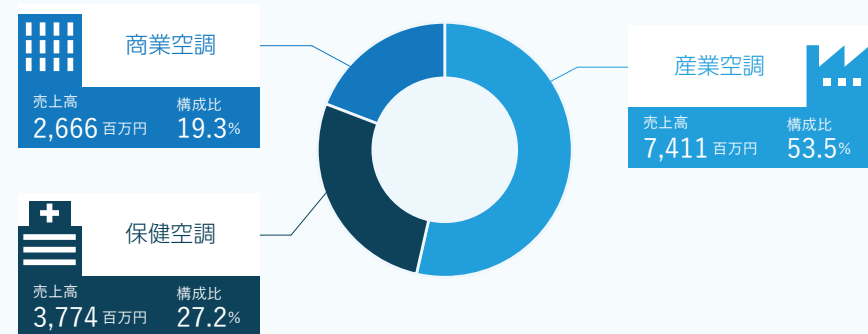
(2024年3月現在)

財務資本		人的資本	
自己資本	9,650百万円	従業員数	367人
自己資本比率	47.9%		(男 288 女 79)
営業 CF	2,000百万円	臨時雇用者数	(平均) 56人

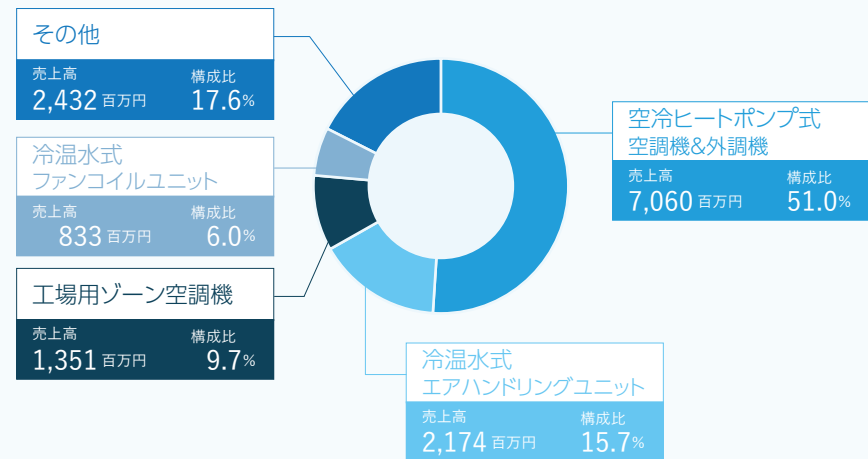
製造資本		知的資本	
工場 (3拠点)	大阪府八尾市	国内	特許 71
	大阪府東大阪市		意匠 346
	三重県津市		商標 107
研究試験施設	大阪府八尾市 (建築中)	海外	特許 122
			意匠 112
			商標 40
			実用新案 4

自然資本	
<エネルギー>	
電力量	2,451,515 kwh
水資源投入量取水量	8,045m ³

分野別売上高&構成比



製品別売上高&構成比



木村工機の企業理念と サステナビリティの考え方

木村工機は、1945年8月、日本の戦後復興に貢献したいという創業者の意志のもと、金属製品、工具等の仕入れ・販売を主業として創業しました。その後、プレートフィンヒーター・クーラーの製法を確立したことを契機に空調機器メーカーの道を歩むことになりました。現在に至る70数年間、空調技術の進歩発展を通して社会に貢献する取組みを進めています。

木村工機の企業理念

社是

われわれは 知恵と汗を礎にして 社会に貢献する

社訓

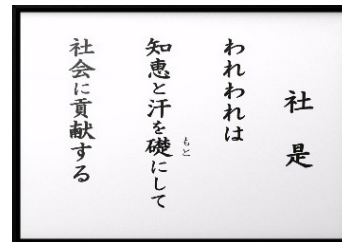
知恵とは知識と情報の集積である

汗とは価値を生み出す俊敏な行動力である

人みな師とし

冷静克く進取不屈の精神で

知恵と汗を存分に出せば前途は必ず開ける



企業倫理規範

企業倫理規範は、責任ある事業活動をおこなう上で、取締役、役職者、従業員が理解し、順守すべき基本規範です。コンプライアンスや公平で平等な精神、環境・社会課題への取り組み姿勢、品質や技術革新について定めています。

- 法令、その他の社会的規範を順守し、公正で健全な企業活動をおこないます
- 技術を磨き、高品質な製品とサービスを提供します
- 人種・多様性を尊重し安全で健康的な環境を提供し、人々の幸福を応援します
- ステークホルダーへの説明責任を果たし、その意見は企業経営に活かします
- 環境問題に積極的に取り組み、豊かな地球環境を次世代に引き継ぎます
- 地域社会の一員として豊かな社会作りに積極的に参画します

社員行動規範

社員行動規範は、求めている社員像であり、組織としても目指すべき姿を、積極性、多様性、協調性や、責任、規律の各視点から言語化しています。

- 積極性 >> 創意工夫し、学ぶことで常に進化・成長します
- 多様性 >> 多様な価値観を理解し、異なる視点を成長の糧とします
- 協調性 >> 思いやりをもったコミュニケーションを心がけ、報連相を徹底します
- 責任性 >> 目標に対し、誠意をもってあきらめずに努力します
- 規律性 >> コンプライアンスの意識を常に持ち行動します

企業倫理規範、社員行動規範は、事業活動・課題解決のための基礎になるものとして、社是とともに各職場に掲示しています。役員、社員は、これら社是、企業倫理規範、社員行動規範と、空調事業における当社の存在意義を表現した具体的なスローガン「空気のちからで社会を豊かにする」を念頭において事業活動を推進することで、持続的成長実現につなげています。

木村工機が考えるサステナビリティ

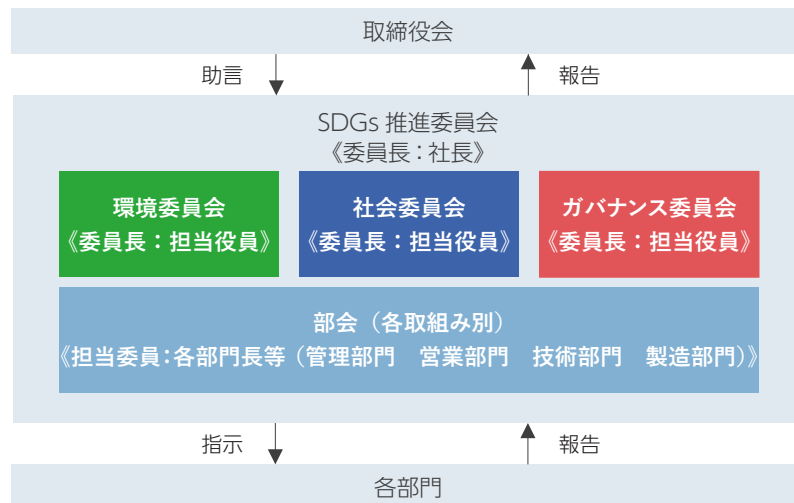
空調の役割と社会課題

空調の役割は、快適・適切な空気環境づくりに加えて、環境にも配慮した、健康で衛生的で心身ともに豊かな生活を送るための手段として進化していくものと考えられます。当社は、サステナビリティを経営の根幹と捉え、この空調の事業を通して、気候変動対策等の環境課題や健康・衛生等の社会課題の解決に真摯に取り組めます。

サステナビリティ推進体制

サステナビリティの推進は、社長を委員長としたSDGs推進委員会を中心におこなっています。その配下に環境・社会・ガバナンスそれぞれの委員会を、さらにその配下にはマテリアリティを基本とした部会を設置し活動しています。

サステナビリティについての取組みや目標は、この委員会で検討・作成され、取締役会に報告され助言を受ける体制となっています。目標の実現に向けての取組みは、各部会の担当者が中心となり各部署の日々の活動を通しておこなわれます。



木村工機のマテリアリティ決定のプロセス

SDGs推進委員会を中心に、木村工機のサステナビリティの考え方に照らし、以下のプロセスでマテリアリティ特定をおこなっています。

STEP 01

業界の取り巻く環境を分析し、当社の理念（社是・社訓・企業倫理規範・社員行動規範）、サステナビリティ戦略に照らし、環境・社会・ガバナンスの観点から取組テーマを検討

STEP 02

環境・社会・ガバナンスごとの取組テーマに基づくマテリアリティをSDGs推進委員会にて検討

STEP 03

SDGs推進委員会で検討したマテリアリティをもとに各テーマ別に担当委員が取組事項、目標および具体的な対策を検討

STEP 04

SDGs推進委員会で検討されたマテリアリティ、取組事項、目標、対策は、取締役会の助言を受け決定

4つのアクション

「空気のちからで社会を豊かにする」というサステナビリティ・スローガンのもと、「エコ」と「ウェルネス」の視点で社会課題の解決に真摯に取り組むことで、社会の持続的な成長を目指しています。また同時に「自社の変革」を推進し、高い対応力を持ったレジリエンスな体制を構築し、そのためにガバナンス・コンプライアンス・リスクマネジメントの基盤を強化し、以下の4つのアクションを実践しています。

エコ・ソリューション

省エネや環境に配慮した製品開発を通じて主にカーボンニュートラルに貢献する事業活動を推進します。

エコ・トランスフォーメーション

再エネ電力導入や3R等を通じた、自社の変革による環境貢献を、実践していきます。



ウェルネス・ソリューション

空調技術による空気質改善を通じて健康・安全で適切な空気環境の実現を推進します。








ウェルネス・トランスフォーメーション

自社の健康経営、ダイバーシティ、ステークホルダーとの協働などを通じて、いきいきと働くことのできる環境を構築することを目指し、サステナブルな事業運営を図ります。

これら大きな4つの観点からマテリアリティを選出し、SDGs推進委員会が中心となり、改善活動、啓発活動をおこない、その活動はSDGs推進委員会を通じて取締役会に報告されるマネジメント体制となっています。また、主に4つのアクションとガバナンスを基本とし、その中でマテリアリティを抽出し、マテリアリティごとに取組みを特定し、ESG、SDGsとの関連性も整理しています。

マテリアリティと主な取組み

4つのアクションとそれらの活動を支えるガバナンスを基本とし、マテリアリティを抽出しています。また、マテリアリティごとに取組みを特定しています。

アクション	マテリアリティ	主な取組み	ESG	SDGsの目標
 エコ・ソリューション	製品開発における環境負荷の低減	製品開発・改良の推進	<div style="background-color: #4CAF50; color: white; padding: 5px; text-align: center;">環境</div>	
		取引先との協働による省エネ推進		
 エコ・トランスフォーメーション	事業における環境負荷の低減	環境負荷の低い部材や輸送手段の採用		
		事業所の環境関係データ把握・省エネ取組み実行		
		生産における廃棄物や化学物質の削減の取組み（3R）		
 ウェルネス・ソリューション  ウェルネス・トランスフォーメーション	人々の健康を守り働き甲斐のある社会に向けての活動	人の健康・安全に配慮した製品開発・改良の推進		
		労働安全・衛生環境の推進		
		健康（身体・精神）管理		
		人権の尊重		
		人的資本の活用		
		ダイバーシティ推進		
 ガバナンス	リスク・コンプライアンスの強化	リスクマネジメント（事業全般）	<div style="background-color: #D32F2F; color: white; padding: 5px; text-align: center;">ガバナンス</div>	
		DX ガバナンスの確立		
		サプライチェーンマネジメント		
		法令順守・公正な事業活動		

Environment 環境

環境に対する取組み方針 012

基本的な考え方
主な取組みとSDGs 目標
環境方針

環境問題解決に向けて 014

製品使用時のエネルギー消費量の削減
化学物質の管理
循環型社会への取組み

気候変動対応 017

ガバナンス
戦略
リスク管理
指標と目標

環境に対する取組み方針

基本的な考え方

当社は企業倫理規範に「環境問題に積極的に取り組み、豊かな地球環境を次世代に引き継ぎます」と定め、環境リスクの低減に資する製品の開発に邁進するとともに、事業活動においても環境負荷低減に取り組んでいます。

主な取組みと SDGs 目標

当社は環境方針のもと、さまざまな取組みをおこなっています。主な SDGs の取組みは以下の通りです。

		7 エネルギーと気候変動 もたらすクリーンな エネルギー	9 産業と製造業の 革新をつつくり出す	11 住み続けられる まちづくりを	12 つくる責任 つかう責任	13 気候変動に 具体的な対策を
 エコ・ソリューション 製品開発における環境負荷の低減	搬送動力の低減	●	●			●
	自動制御および低負荷省エネ制御	●	●			●
	熱交換器の効率化	●	●			●
	フロンガス使用量の削減					●
	排気熱の回収再利用	●	●			●
	自然エネルギーの活用	●	●			●
 エコ・トランスフォーメーション 事業における環境負荷の低減	環境低負荷部材の使用	●		●	●	●
	再生可能エネルギーの使用	●				●
	化学物質・汚染物質の管理			●	●	
	生産工程の見直し			●	●	
	モノ・ひとの移動	●				●
環境教育				●		

環境方針

木村工機は、「われわれは 知恵と汗を礎(もと)にして 社会に貢献する」という社是のもと、企業倫理規範の「環境問題に積極的に取り組み、豊かな地球環境を次世代に引き継ぎます」に則り、環境方針を定め、製品と事業活動を通して環境負荷低減に積極的に取り組むことで、持続可能な社会の実現を目指します。

製品を通じた取り組み

■ 持続可能な社会の実現に資する空調製品ならびに制御システムの開発

- 木村工機は、排熱や外気エネルギーの積極活用、「みず」などの環境負荷の少ない冷媒の利用等、自然の力を活用した製品の開発に取り組めます。
- 木村工機は、カーボンニュートラル社会の実現に向け、「高効率化」「軽量小型化」「長寿命化」「フロン使用の極少化」をスローガンに製品開発に取り組めます。
- 木村工機は、省エネ性の追求と快適環境の実現(ECO&WELLNESS)の両立に取り組み、持続可能な社会の実現を目指します。

事業活動を通じた取り組み

■ カーボンニュートラルへの取り組み

木村工機は、「省エネルギーへの継続的な取り組み」「再生可能エネルギー等の活用」「輸送手段の低炭素化」等により、自社が排出する温室効果ガス排出量の削減に取り組めます。

■ 循環型社会への貢献

木村工機は、環境破壊の問題を解決するため、「3Rの拡大」などにより循環型社会実現に取り組めます。

- リデュース (Reduce) : 製品の小型化により省資源化・廃棄物削減を図る
- リユース (Reuse) : 部品交換等で、製品の長寿命化を図る
- リサイクル (Recycle) : 金属廃棄物などのリサイクル率を最大化する

■ 自然との共生

木村工機は、「化学物質の適正管理」として健康被害の懸念がある物質、自然分解特性の低い物質等の使用を回避し、地球環境保全、生物多様性保全のための活動に取り組めます。

環境問題解決に向けて

当社は、環境問題解決に向けて具体的な施策を講じています。

温室効果ガス
排出量の削減
(気候変動対策)

化学物質の管理

廃棄物の削減

製品使用時のエネルギー消費量の削減

空調システムでの省エネ提案

空調は、機器本体の省エネ性能はもちろんのこと、熱源から室内機、配管に至るまでの空調システム全体の最適化が、省エネに大きく貢献します。当社では、その点に着目し、空調システムとして独自の省エネソリューションを展開しています。

省エネ製品の開発

当社は、「みず空調の活性化とヒートポンプ技術のさらなる活用」をテーマに、省エネ性能向上と省資源化の推進、衛生的かつ健康的な室内空気環境の実現を目指しています。具体的には、熱交換器の高効率化、排気熱の回収再利用、自然エネルギーの活用などがあげられます。

■ 熱交換器の高効率化

熱交換器の伝熱管を楕円形状にすることで空気抵抗を少なくし、ファン動力の削減やコイルの小型化、多列数化を可能にしています。2ウェイ、3ウェイコイルは部分負荷制御性を向上させ、幅広い温度変化に追従します。また、新開発の斜平形コイルは、薄型構造で空調機器を小型化でき、高風速・低圧損を可能にしています。

1953 ● **ベースボードヒーターとの出会い**
ベースボードヒーターの製造をきっかけに、空調メーカーへ空調機の最重要部品であるコイル（熱交換器）の研究・改良を重ねていきます。



1957年の
カタログ

1997 ● **高風速対応コイル**
コイル面通過風速 6.0m/s に挑戦
小型・低価格の画期的な独自製品として登場

1998 ● **楕円管コイル**
伝熱管を楕円形状にした楕円管コイルで低圧損を実現
高効率・省エネ空調の軸となる部品となりました。



楕円形状の
銅製伝熱管

2014 ● **2ウェイコイル**
独自の回路設計により 100% - 50% に分流制御可能なコイルを開発



2ウェイコイル搭載
高性能エアハンが
省エネ大賞を受賞

2019 ● **溝付き楕円管コイル（直膨コイル）**
ヒートポンプ製品の熱交換効率を上げるため、
内側に溝加工を施した溝付き楕円管コイルを開発



冷温水用
3ウェイコイル

2020 ● **3ウェイコイル**
独自の回路設計により 100% - 70% - 30% に
バランスよく分流制御可能なコイルを開発

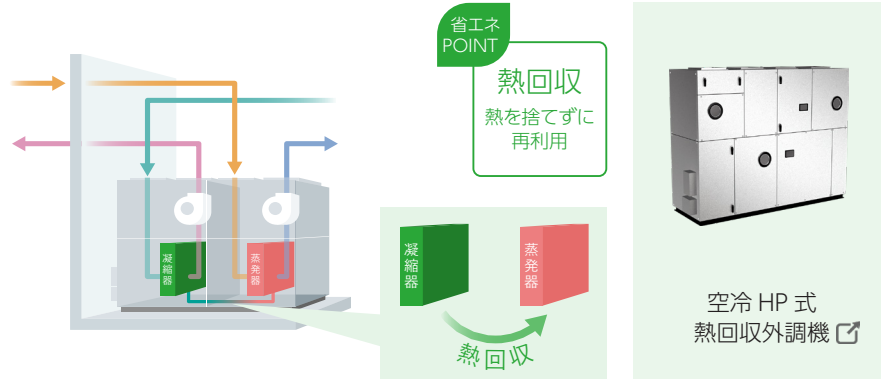
2023 ● **斜平コイルを新開発**
独自の斜平構造コイルを開発
快適、省エネ、省資源に寄与する“自然派空調”として環境
への負荷を抑えながら空気質の向上を目指します。



斜平形コイル

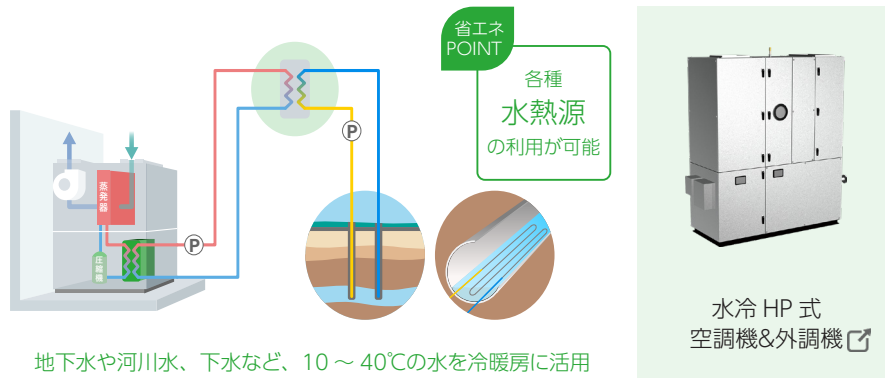
■ 排気熱の回収再利用

ヒートポンプサイクルで給気と排気による室内空気の入替えと同時に排熱回収をおこない、省エネ性を高める技術です。換気のエネルギーロスを抑え、快適で衛生的な空気質を保ちます。当社の熱回収型外調機は、給気温度の安定化にもつながる構造で、再熱や加湿機能を一体化し、快適性と省エネ性の両立を目指しています。



■ 自然エネルギーの活用

ヒートポンプは空気や水に含まれる熱を大きなエネルギーとして活用できる省エネ技術です。一般家庭にも普及している空気式のほか、地下水や温泉水を利用する水冷式があります。水冷式は、ヒートアイランド現象の原因となる空気中への放熱がなく、冷暖同時運転では熱回収効果が得られ省エネです。



■ 自動制御および低負荷省エネ制御

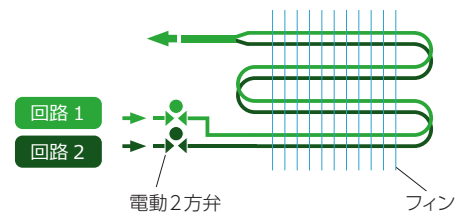
当社では独自の空調制御技術を構築し、製品の性能を最大限に引き出す細やかなカスタマイズをおこなっています。ハイブリッド加湿による冬期の湿度不足解消や除湿再熱による冷え過ぎ防止、中間期の外気冷房など、健康で心地よい空気質を保ちながら省エネにつながる自動制御をおこないます。また、熱交換器の改良により、低負荷運転時の制御性を高めています。

■ 低負荷対応コイル（高性能シリーズ）

熱交換器（コイル）内の冷温水・冷媒の回路をバランスよく分割し、2ウェイ制御や3ウェイ分流制御することで、幅広い温度変化に追従します。

冷温水コイル (2ウェイまたは7:3分流回路)	バルブの制御限界に起因する水温度差不足を解消し、省エネにつなげます。
直膨コイル (2ウェイ回路)	室外機を2台一組で制御し、低負荷時や除霜運転時の給気温度を安定させます。

2ウェイ回路コイルのイメージ



化学物質の管理

当社は、PRTR法で指定された化学物質の排出状況を調査し、管理を徹底しています。また、生産工程で取り扱うPRTR対象化学物質の削減および有害性の少ない物質への代替をおこなっています。具体的には、外装板シール材の変更等、化学物質フリー化の推進にも取り組んでいます。

循環型社会への取組み

製品の長寿命化

当社が製造する業務用の空調機器は、長期間にわたり使用されることが多く、メンテナンスをしっかりとこなうことが重要です。また、万一不具合が発生した際には、機器の状態をタイムリーに把握し対処することも長寿命化に貢献します。一部の機種にはエラー発生時の自己診断情報検索システムを搭載し、エラー情報の収集により早期復旧をサポートし、さまざまな環境や用途で使用される業務用空調機器の信頼性向上に寄与するとともに、製品を長く使用していただくよう努めています。

エラー発生時の自己診断情報検索システム



フロン回収

空調の冷媒には、フロンが使われます。フロンは冷媒として非常に効率的である一方、地球温暖化を引き起こす原因のひとつとなっています。空調製品の廃棄時には、このフロンの回収・破壊が重要となるため、確実にこなえるように取り組んでいます。

水の使用量削減

空調機器の基幹部品である熱交換器は、銅管に冷温水や冷媒ガスを通して、通過する空気を冷やしたり温めたりすることから、その銅管の漏洩検査を厳重におこなう必要があります。

以前は検査用プールを用いた漏洩検査をおこなっていましたが、窒素ガスを使った漏洩検査装置を導入することで、水（給排水）を使用することなく、精緻な検査が可能になりました。

環境負荷の低い材料の検討

業務用空調機器は、主に鉄、銅、アルミ等の金属部材で構成されています。当社で製造する際に出る廃棄物は、分別しリサイクルにまわしています。

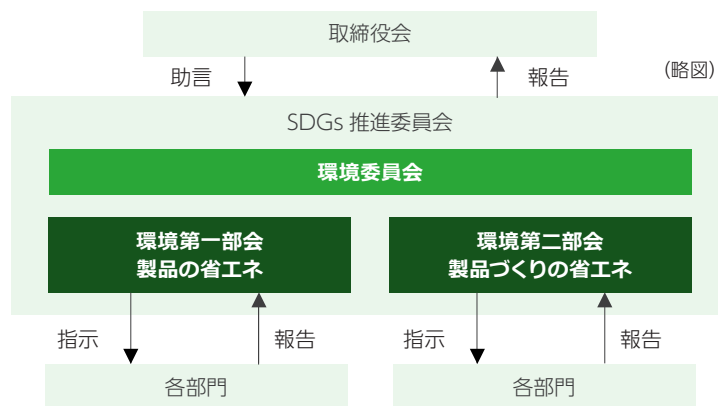
気候変動対応

気候変動対応については、ガバナンス体制を整備し、当社の事業活動に与えるリスク・機会を分析し、戦略・目標を設定して課題解決に取り組みます。

ガバナンス

当社では、気候変動対応をサステナビリティの重要課題と位置づけ、社長を委員長とするSDGs推進委員会の下に環境委員会を設置し、さらにその下にマテリアリティを基本とした部会を設けて、さまざまな取り組みをおこなっています。

気候変動に関するマテリアリティの目標や取り組みは、環境委員会によって作成された原案を基に取締役会の報告、助言を受け、各部会の担当者が中心となり、各部署の日々の活動を通じて取り組みが進められます。また、四半期ごとに開催されるSDGs推進委員会では、各部会での取り組みの進捗状況が報告され、都度取締役会に報告されます。



戦略

当社は、サステナビリティ戦略として「空気のちからで社会を豊かにする」をスローガンに掲げています。

このスローガンのもと「エコ」と「ウェルネス」の視点で「社会課題の解決」に真摯に取り組み、社会と自社の成長を目指しています。また同時に「自社の変革」を推進し、高い対応力を持ったレジリエンスな体制の構築を目指しています。具体的にはガバナンス・コンプライアンス・リスクマネジメントを基盤とし、以下の4つのアクションを実践していきます。

サステナビリティ戦略



エコ・ソリューション

再生可能エネルギーの活用、化学物質の使用量の削減、廃棄物の削減などにより、自社の変革に取り組み、責任あるものづくりができる体制を構築します。

エコ・トランスフォーメーション

熱回収、高効率コイル、自然熱源利用など、省エネを追求した環境にやさしい製品の開発とその普及により社会課題の解決に取り組みます。

ウェルネス・ソリューション

外調機や放射整流ユニットなど、健やかで衛生的な製品の開発や提案によって空気質の価値創造を図ることで社会課題の解決に取り組みます。

ウェルネス・トランスフォーメーション

ダイバーシティ、健康経営、ステークホルダーとの協働などにより、自社の変革に取り組み、いきいきと働ける環境を構築します。

リスクと機会の評価

戦略の策定にあたってリスクと機会について評価しています。評価には、以下の2つのシナリオごとに発生しうる事象を想定し、それに応じた事業および財務のインパクトを分析しています。

「4℃上昇シナリオ」 今後、特に規制や気温上昇を抑えるための取組みなどがおこなわれず、2100年時点で産業革命時に比べ気温が4℃以上上昇するシナリオ。

「2℃上昇シナリオ」 規制など気温上昇を抑えるための厳しい取組みがおこなわれ、2100年時点で産業革命時に比べ気温上昇が2℃未満に抑えるシナリオ。

a. リスク評価

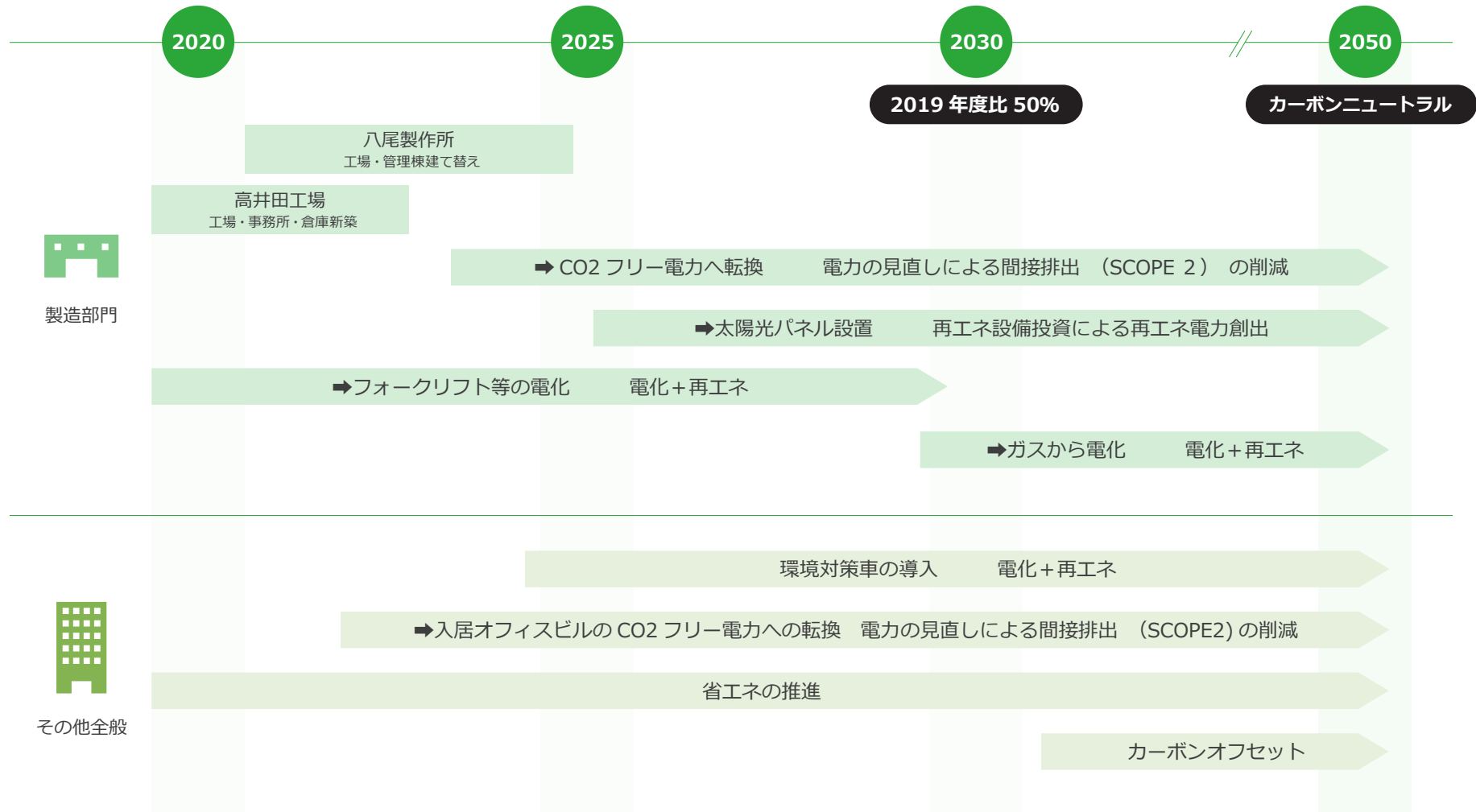
リスク分類	事象	シナリオ		事業インパクト	財務インパクト		対処	
		2℃上昇シナリオ	4℃上昇シナリオ		2℃	4℃		
物理的	急性	大型台風、海面上昇などの風水害	発生可能性が高い	発生可能性が非常に高い	操業停止に伴う機会損失 設備の損傷倒壊に伴う修理・更新 製品在庫の損傷	小 中 大 中	代替生産体制の確立 災害への設置対応	
	慢性	各地の災害による供給不安 (代替素材の争奪など)	原材料の獲得競争発生	原材料の獲得競争激化	原材料価格の高騰	小 中	製品のコンパクト化 調達先の開拓 代替材料の研究開発	
移行	政策・法規制	各種税制強化 (省エネ・温室効果ガス等)	更なる規制の強化	現状の帰省が継続	エネルギーの使用制限強化	小	—	各種省エネの導入
					フロン使用制限強化	小	—	低 GWP 冷媒使用製品の開発
	省エネ性能規制強化	小	—	省エネの開発、認知向上				
市場	顧客の意識の変化	意識の変化 大	意識の変化 小	炭素税などの導入 環境配慮型製品へのシフト	小 小	— —	カーボンオフセットの活用 省エネの開発、認知向上	

b. 機会評価

機会分類	事象	シナリオ		事業インパクト	財務インパクト		対処
		2℃上昇シナリオ	4℃上昇シナリオ		2℃	4℃	
製品	省エネ・省資源製品の増加	需要急増	需要は現状維持	小型・長寿命製品の需要増	小	小	小型・長寿命製品・部品の開発
				省エネ製品の需要増	中	小	省エネ製品の開発・生産力の強化
				フロン使用料・漏洩リスク削減	大	中	少フロン製品の開発 漏洩防止システム対応
				ヒートポンプ製品の需要増	大	中	ヒートポンプ製品の普及
市場	低 GWP フロン冷媒への移行要請	低 GWP フロン冷媒へ急速に移行	現状維持	低 GWP フロン冷媒への移行	中	小	低 GWP フロン冷媒利用製品への改造・開発
	大型台風、海面上昇などの風水害に対する防災関連需要	需要増加	需要急増	防災対策の市場拡大 災害による建物修繕工事の増加	小 小	小 小	災害対応オプションの推奨
	温暖化地域の増加	要空調地域の通増	要空調地域の急増	冷房要求エリア・空調対象施設の増加	中	大	販売活動の充実
強靭性	気候変動に伴う動向は予測不能	環境規制が大きく変化	環境規制等の変化は少ない	この先の各国における環境規制、技術革新、顧客行動の変化などへの対応	大	小	ヒートポンプ製品と冷温水製品の両方の製造販売体制を維持 独自性のある製品を迅速に開発する体制を推進 「分野別最適空調」を推進

トランジション戦略

当社は、事業活動におけるカーボンニュートラルの取組みについて、製造部門の設備投資計画を中心に経営計画に組み込んでいます。



リスク管理

当社は、気候変動対応について、サステナビリティに関わる重要課題と認識し、SDGs推進委員会のリスクマネジメントの取組みの一環として統合的に取り組んでいます。その中で気候変動におけるリスクについては、地球温暖化に伴う物理的な変化とそれに対する社会の移行におけるリスクについて評価しています。

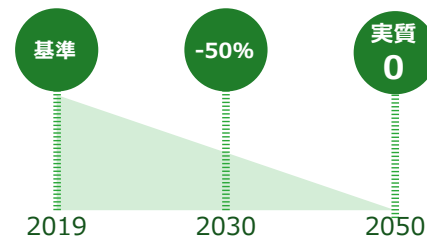
→リスクと機会の評価> a リスク評価

これらのリスクに対する取組みは、毎四半期に開催されるSDGs推進委員会にて報告・協議され、その結果は取締役会に報告されます。

指標と目標

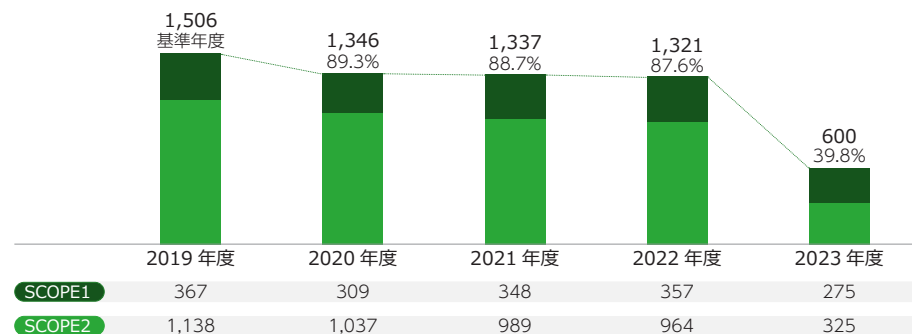
当社は、各マテリアリティに対する主な取組みごとに目標を設定し、これの実現に努めています。

CO2排出量については、SCOPE1・2において、将来における削減目標を「2030年度までに2019年度比50%削減、2050年度までにCO2排出量実質ゼロ」と定め、取り組んでいます。



なお、当社の直近のCO2排出量SCOPE1、SCOPE2は以下の通りです。

CO2 排出量の推移



温室効果ガスの Scope とは

温室効果ガス排出量は、排出源別にScope1、2、3に分けることができます。

企業自らが排出する直接排出がScope1、電力や熱などのエネルギー調達に伴う間接排出がScope2、仕入先、販売先、外注先などバリューチェーンにおける他社による間接的排出であるScope3があります。

SCOPE1（直接排出）

当社の事業における温室効果ガスの直接排出は、大きく分けると、ガソリン、天然ガスなどの化石燃料の燃焼によるものと、空調機器に欠かせないフロン類の使用によるものの2つがあります。化石燃料の燃焼については、EVへの転換、その他ガスなどから電気への変換を通して削減に努めていきます。フロン類の使用については、温暖化係数の少ないガスへの移行を通して解決していきます。



SCOPE2（間接排出）

当社での間接排出は、電力のみです。電力使用の多くが製造工程によるものです。まずは製作所における電力をCO2フリー電力に転換することを進めています。また同時に製作所に太陽光発電設備の設置を進め、再生可能エネルギー由来の電力の創出にも努めていきます。これにより約20%の電力を充当していくことを目指しています。



Social 社会

社会課題に対する取組み 022

人の健康、安全に配慮した 製品開発と改良の推進 023

人権の尊重 024

ダイバーシティ 024

健康経営 025

ストレスチェック

メンタルヘルス研修

こころの外部相談室

労働安全・衛生環境の推進 027

製造現場のリスク低減

設置工事の安全管理

AED 設置および AED を使用した救急救命講習

人的資本の活用 028

人材の多様性の確保を含む人材育成に関する方針

社内環境整備に関する方針

サプライチェーンマネジメント 030

資材外注調達における基本方針

CSR調達ガイドライン

サプライヤーへ「CSR調達ガイドライン」を展開

コンプライアンス窓口の設置

下請法の順守徹底

社会課題に対する取組み

基本的な考え方

当社は、企業倫理規範に「技術を磨き、高品質な製品とサービスを提供します」「人種・多様性を尊重し安全で健康的な環境を提供し、人々の幸福を応援します」と定め、より健全で豊かな社会の実現に向けて、衛生的で、安全で、働き甲斐のある職場や快適な室内環境づくりが空調機器メーカーとしての努めと捉えています。

主な取組みとSDGs目標

当社は社会課題に対する基本的な考え方のもと、さまざまな取組みをおこなっています。主なSDGsの取組みは以下の通りです。

人々の健康を守り、働き甲斐のある社会に向けての活動		3 すべての人に 健康と福祉を	4 質の高い教育を みんなに	5 ジェンダー平等を 実現しよう	8 働きがいも 経済成長も
ウェルネス・ソリューション	人の健康・安全に配慮した製品開発・改良の推進	●			●
ウェルネス・ トランスフォーメーション	労働安全・衛生環境の推進	●			●
	健康（身体・精神）管理	●			
	人権の尊重	●	●	●	
	人的資本の活用		●		●
	ダイバーシティ推進			●	

人の健康、安全に配慮した 製品開発と改良の推進

当社は、企業倫理規範に「技術を磨き、高品質な製品とサービスを提供します」「人種・多様性を尊重し安全で健康的な環境を提供し、人々の幸福を応援します」と定め、より健全で豊かな社会の実現に向けて、衛生的で、安全で、働き甲斐のある職場や快適な室内環境づくりが空調機器メーカーとしての努めと捉えています。

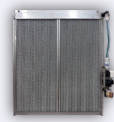
人々の健康を守る室内環境づくり

人々が健やかで快適に過ごせる室内環境を目指した製品づくりに努めています。

中でも人の健康や快適感に大きく関わる除湿・加湿技術、換気を最適化する外気処理技術や再熱技術を搭載した製品群を充実させ、空調システムの提案にも力を入れています。

ハイブリッド加湿

気化式加湿器と、蒸気加湿器を自動制御し、乾燥する冬期にも必要な湿度を維持します。



気化式加湿



電極式蒸気加湿器

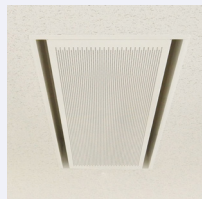
知的生産性向上やストレスフリーな環境づくり

知的生産性が高まるオフィス環境づくりは、空調が担う役割のひとつと考えています。

例えば空調気流があたることによる不快感を解消するため開発した「風を感じない吹き出し口」は、放射と低風速気流を利用する独自性の高い方式でありながら、医療機関から広がりを見せ、オフィスでの採用も増えています。

風を感じない吹き出し口

ダクト式空調機の吹き出し口として設置することで、風を感じない快適空間をつくれます。



誘引
エアビーム

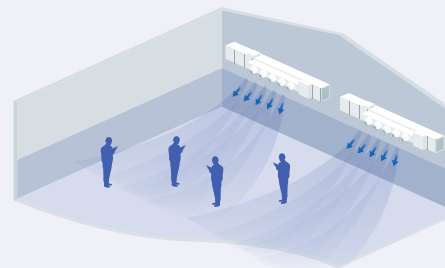
工場の暑熱対策

熱中症への対策も社会課題のひとつと考えています。工場の労働環境改善を目的に開発された空調機は、温度調整機能はもちろんのこと、十分な除湿能力と広範囲の移動作業にも対応できる気流到達能力を備えます。

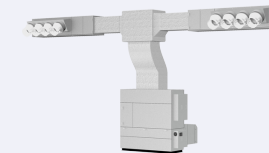
また、空調された外気を取り入れることで大空間の換気を促進し、工場空間の陽圧化を図る「工場用陽圧換気空調システム」など、新たな発想の製品づくりにも取り組み、工場労働者がいつでも健康で快適に働ける環境づくりに貢献しています。

暑熱対策に最適な大風量空調

到達距離が長く、除湿された空気がしっかりと作業範囲に届きます。



工場用ゾーン空調機



工場用オールフレッシュ外調機

■ 暑さ指数とは

暑さ指数 (WBGT) とは、気温・湿度・ふく射熱の3つを取り入れた、熱中症予防を目的とする指標です。熱中症の原因として人間の体に最も影響を与えるのは湿度といわれています。湿度が高くなると汗が蒸発しづらく、体温調整機能が低下するためです。

暑さ指数 =
WBGT
(湿球黒球温度)



湿度が高いほど熱中症にかかりやすい

環境省 熱中症予防情報サイトを基に作成

人権の尊重

基本的な考え方

当社は、「社是」「社訓」および「企業倫理規範」「社員行動規範」に基づいた事業活動をおこなっています。

企業倫理規範においては「人種・多様性を尊重し安全で健康的な環境を提供し、人々の幸福を応援します」を、社員行動規範においては「多様な価値観を理解し、異なる視点を成長の糧とします」と定め、当社の人権に対する姿勢を明示しています。

ハラスメント対策

当社では、「社内においていかなる立場の人、または同格者であっても、相手に対し、その状況に応じ適切な発言や行動をとり、威圧的、中傷的でないこと。」を社長が通達し、ハラスメント防止に向けて以下の施策等により取り組んでいます。

- ハラスメント防止ハンドブックの全社員配布
- 理解度確認テストの全社員実施
- 大阪弁護士会のハラスメント研修を全管理職が受講
- 全社員およびその家族を対象にしたハラスメント外部相談室を設置

コンプライアンス相談窓口

当社は、従業員を対象に外部機関を窓口とする、「こころの外部相談室」および「ハラスメント外部相談室」を設置し、すべての従業員が、ハラスメント等の人権侵害に遭遇した時に気軽に相談しやすい環境を整えています。

なお、通報者は公益通報者保護規程によって保護されることが明記されています。

ダイバーシティ

基本的な考え方

当社は、企業倫理規範において、「人種・多様性を尊重し安全で健康的な環境を提供し、人々の幸福を応援します」、社員行動規範において、「多様な価値観を理解し、異なる視点を成長の糧とします」と定め、社員のさまざまな属性に捉われることなく、能力を発揮したいと望む全ての社員に平等に活躍の機会を提供することを、ダイバーシティにおける基本的な考え方としています。

具体的な取り組み

- 当社の正社員における女性比率は 22%で、役職者（主任・係長）の女性比率をこれに近づけていきます。
- 上記役職者より、女性管理職候補を育成します。
- 「育児・介護休業法」の対応を整備します。
 - *育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口設置等）
 - *妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした社員への個別周知・意向確認の措置
 - *男性社員の育児休業取得を促進させるための情報配信
- 障害者雇用を推進します。

従業員構成

	2021 年度		2022 年度		2023 年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
従業員数	273人	77人	283人	81人	288人	79人
新卒採用人数	5人	2人	12人	1人	7人	2人
中途採用人数	13人	3人	10人	5人	11人	2人
平均勤続年数	13.1年	8.3年	14.4年	8.2年	13.5年	9.3年
平均年齢	42.4歳	39.1歳	40.6歳	35.4歳	42.5歳	39.8歳

健康経営

健康経営方針

従業員が健康で安心して働けることは、企業が成長する礎であると考えます。

社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきとした人生を送り、やりがいを感じて働けるサポートを積極的におこないます。

推進体制

健康経営の推進体制は、取締役会直轄の「SDGs推進委員会（委員長：社長）」の部会である「健康安全部会」が中心となり、各事業所の法令・安全衛生委員会と連携し推進しています。



健康課題と具体的な取組み、期待する効果と目的

課題	取組み	効果	目的	
不健康や 疾病による 生産性低下の防止	身体と心の健康	健康診断、再検査等の推奨 ストレスチェックの実施	健康状態の早期 改善・治療	従業員の健康 生産性の向上 企業価値の向上
	運動不足の解消	クラブ活動支援 運動イベントの推進	ストレスの解消 体力増進	
	睡眠の質改善	生活習慣アンケートの実施 睡眠セミナー、情報提供	体力と気力の回 復	
	喫煙率の低減	セミナー等のイベント企画 啓発資料の作成	将来的な健康リス クの低減	

健康診断

定期健康診断は、全社員が確実に受診できるよう整備をおこなっています。診断の結果、再検査が必要な場合は、二次検査の受診を個別に促しています。また、オプション項目の積極的な案内により、健康維持増進に努めています。

	2021年度	2022年度	2023年度
健康診断受診率	100%	100%	100%
再検査受診率※	45.90%	59.50%	84.8%

※自主管理者を含む

メンタルヘルスケア

全社員を対象とした「メンタルヘルスセルフケア研修」や「こころの外部相談室」の設置により、メンタル不調の予防に関する取組みを実施しています。

ストレスチェック

法令の対象者のみならず全社員がストレスチェックを受検し、リスクが高いと判断された場合は産業医による面談により早期発見、改善を促しています。

メンタルヘルス研修

全社員を対象に「自身の状態に気づき、自身で対処する」ことを目的としたセルフケア研修を実施しています。ストレスについての基本的な知識を得、ストレスへの気づきについて知ること、メンタル不調を予防することを目指しています。

こころの外部相談室

職場や家庭の心配ごとやこころの不調について、外部の相談窓口を設置しています。臨床心理士等のカウンセラーが対応し、内容が会社に知られることはありません。

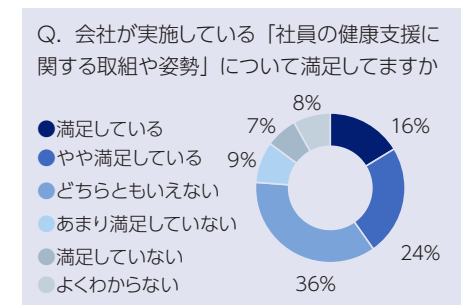
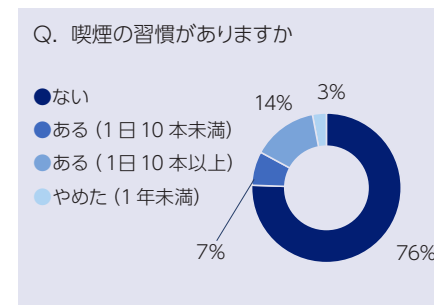
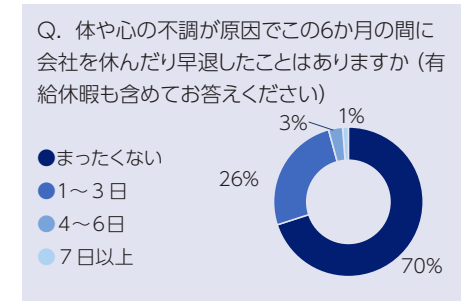
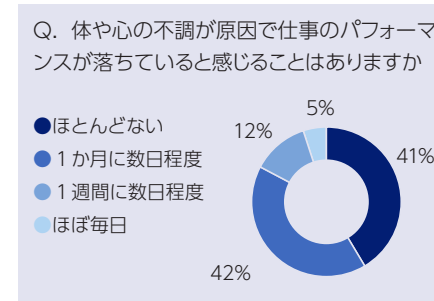
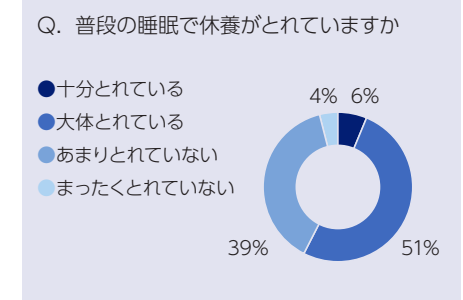
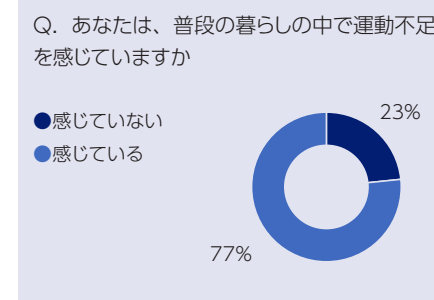
	2021年度	2022年度	2023年度
ストレスチェック受診率	99%	99%	99%
メンタルヘルス研修受講率	100%	100%※	100%※
相談件数	2件	1件	0件

※新規者対象

生活習慣・健康に関するアンケート調査

従業員の健康意識の現状把握と課題抽出を目的としたアンケート調査を年2回実施しています。結果に基づき、具体的な対策の検討をおこなっています。

主な設問の回答結果（2024年4月実施分 回答者355人）



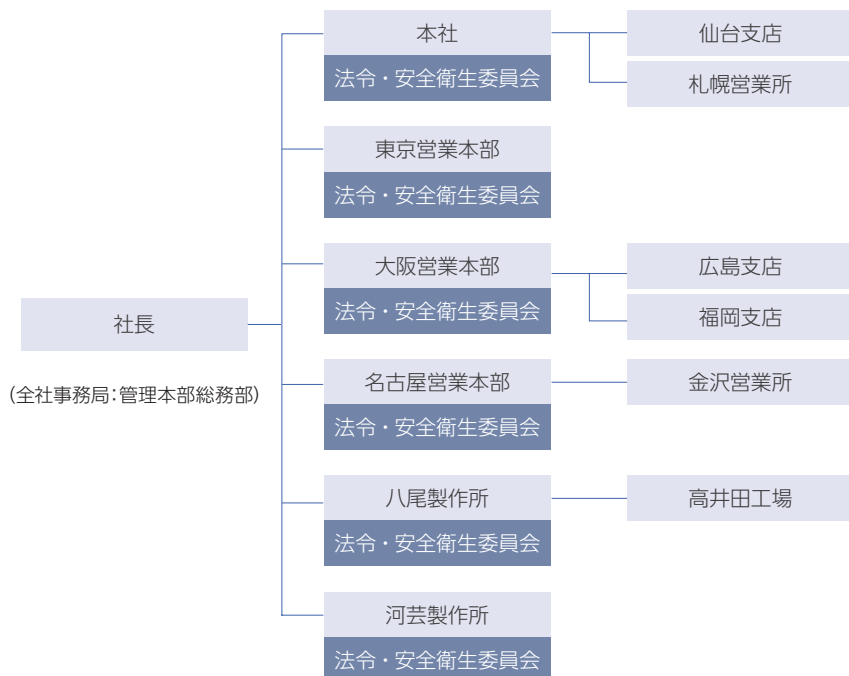
労働安全・衛生環境の推進

基本的な考え方

当社は、「法令順守・安全第一を行動の基本とし、リスク発生の未然防止を徹底する」を方針として定め、全社員が安全で健康に働ける環境を維持していくことを目指しています。

健康管理、安全衛生管理体制

当社は、各事業所に「法令・安全衛生委員会」を設置し、安全で衛生的な労働環境の推進に取り組んでいます。各事業場での委員会は毎月開催され、社員の健康増進や各製作所におけるリスクアセスメント等について協議されます。



安全衛生の取組み

当社では、各事業所に「法令・安全衛生委員会」を設置し、安全で衛生的な労働環境の推進に取り組んでいます。各事業場での委員会は毎月開催され、社員の健康増進や各製作所におけるリスクアセスメント等について協議されます。

製造現場のリスク低減

製造現場において発生する労働災害を未然に防ぐため、リスクアセスメントを実施しています。リスクアセスメントでは、「危険源の特定」からそれに関わる「労働災害に至る作業の特定」や、その「リスクの見積・評価」をおこない、「リスク低減措置の検討および実施」につなげていきます。

	2021年	2022年	2023年
休業度数率	0	0	1.18
製造業平均度数率	1.31	1.25	1.29
強度率	0	0	0.05

設置工事の安全管理

製品納入時や保守作業における危険性や有害性を把握し、安全を確保するため「工事安全管理要領」に従い、作業を行なっています。具体的には危険・有害作業毎の安全基準を設定すること、当日の作業についてリスクアセスメントの手法を用いてリスクの把握と対策を講じています。

AED 設置および AED を使用した救急救命講習

全事業所にAEDを設置、また救急救命講習を実施し、万が一の時の迅速な行動と社員の安全や救命意識の向上を図っています。

人的資本の活用

戦略

人材の多様性の確保を含む人材育成に関する方針

当社は、全社員にサステナビリティの視点の浸透を図るとともに、「社是」「企業倫理規範」および「社員行動規範」の実践を通じて、次の時代を生き抜く人材を育て、経営基盤の強化を目指しています。

■ 研修実績

全社研修

研修内容	対象者	形態	受講率
インサイダー取引防止	新規採用者	集合研修（オンライン含む）	100%
メンタルヘルス研修	新規採用者	集合研修（オンライン含む）	100%
ハラスメント研修	新規採用者	集合研修（オンライン含む）	100%
心理的安全性	全管理職	e-ラーニング	100%
なぜなぜ分析講習	製作所該当者	集合研修（オンライン含む）	100%

部署別研修

部門	内容
営業部門	アシスタント、クレーム防止、コンプライアンス、プレゼンテーション、ビジネス講習等の研修、技術関連、業界動向、空調知識、製品知識等の勉強会
技術開発部門	機器・冷凍サイクル設計、技術関連、業界動向、空調機自動制御、品質向上
製作所部門	技量向上教育（検査／制御／技術）、技量向上教育（工務／資材／生産管理）、技量向上教育（組立／鍛金／コイル）、空調技術教育、高圧ガス保安教育、制御機器配線処理技術教育（制御）、特殊工程作業教育、防災教育、溶接技術教育（コイル）、下請法、生産技術、製作設計、クレーム防止、品質向上

■ 研修制度の拡充

当社では、従来から実施している入社時研修、コンプライアンス研修、ISO9001に基づく教育訓練等に加え、2023年11月にはeラーニングシステムを新たに導入し、研修メニューの拡充を図っています。

■ 「資格手当」制度の拡充

社員の資格取得を奨励、サポートするため、かねてより「資格手当」を設けております。社員のさらなる能力開発・リスキリングを目的に対象資格の拡充および支給金額の増額改定を実施しました。

資格保有者の状況（2024年3月31日現在）

国家資格	高圧ガス製造保安責任者	20名
	管工事施工管理技士	16名
	冷凍空調和機器施工技能士	8名
	電気機器組立技能士	6名
民間資格	電気工事士	33名
	冷媒フロン類取扱技術者	18名
	冷凍空調技士	27名

■ 「自己研修手当」制度の新設

今後の当社の変革・成長の実現のためには、社員のさらなるレベルアップが必要と考えます。当社は、社員（契約社員を含む）の自発的な能力開発を奨励し、人材育成の促進を目的として「自己研修手当」を新設し人的資本への投資を進めています。

社内環境整備に関する方針

当社は、さまざまな価値観や個性を持つ人々が「働きやすく」「活躍できる」職場環境を目指しています。そのため異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観を尊重し、さまざまなライフステージにおいて安心して仕事ができ、能力が発揮できる体制を構築します。

■ 安全衛生の取組み

当社では、「法令順守・安全第一」を行動の基本とし、リスク発生の未然防止を徹底する」を方針として定め、全社員が安全で健康に働ける環境を維持していくことを目指しています。

その実現のために、各事業所に「法令・安全衛生委員会」を設置し、社員の健康増進や各製作所におけるリスクアセスメント等について協議し、改善活動を推進しています。

■ 「健康経営優良法人 2024（大規模法人部門）」の認定取得

2024年3月11日付で経済産業省と日本健康会議が共同で実施する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人 2024（大規模法人部門）」に認定されました。

健康経営の推進体制は、取締役会直轄の「SDGs推進委員会」の部会である「健康安全部会」が中心となり、各事業所の「法令・安全衛生委員会」と連携し推進しています。

■ 「ホワイト企業認定」の取得

当社は、一般財団法人日本次世代企業普及機構による「ホワイト企業認定」GOLDランクを取得いたしました。

この認定制度は、「次世代に残すべき素晴らしい企業」「家族に入社を勧めたい企業」を選定することをコンセプトとしており、当社の人材育成やダイバーシティに関する取組みが評価されたものです。

■ 「メンター制度」の導入

社員の定着を目的に、2023年度新卒新入社員を対象に「メンター制度」を導入しました。本制度を活用し、新入社員の不安や悩みを解消することで、定着（離職者：0名）に寄与しました。

■ 「育児・介護休業規程」の改訂

育児や介護と仕事の両立支援を目的に、下記のとおり、規程を改訂しました。

本改訂は、「育児・介護休業法」が定める条件を上回る内容であり、当事業年度における当該制度の利用者は、延べ33名であり、子育てや介護世代の社員の両立支援に寄与しています。

- 子の看護休暇、介護休暇の有給化
- 「長期育児休業」の新設
子が2歳以降、3歳に達するまで休業可能（給与は基本給の20%を支給）
- 「育児・介護時差勤務」の新設
小学校4年生の始期までの子の養育、または要介護状態にある家族を介護する場合、最長1時間の時差勤務が可能
- 「育児短時間勤務」の期間延長
従来の「小学校就学の始期まで」を、「小学校4年生の始期まで」に延長

リスク管理

人的資本におけるリスク管理は、SDGs推進委員会の人財開発を担当する部会で年度ごとに抽出された重点テーマを中心に改善活動等がなされます。また、四半期ごとに開催される当委員会にて報告・協議され、その結果は取締役会に報告されます。

指標と目標

人材の多様性確保や女性活躍、男性の育児参画支援の観点において重要とされる、下記指標の目標を定めマネジメントしています。

指標	目標	実績（当事業年度）
役職者（係長・主任）に占める女性比率	2024年9月末までに 22%	23.0%
女性労働者の平均勤続年数	2024年9月末までに 10年	8.9年
採用（新卒・中途）における女性比率	2024年度 25%	14.3%
女性育児休業取得率	2024年度 100%	100%
男性育児休業取得率（育児目的休暇の取得を含む）	2024年度 100%	100%

サプライチェーンマネジメント

基本方針

当社は、サプライヤーの皆様を公平・公正に選定・評価するため、「資材外注調達における基本方針」および「CSR調達ガイドライン」を規定しています。これをご理解いただくとともに、当社が定める取引先選定評価基準に基づき適正に評価することで、関係性を強化し、持続可能なサプライチェーンの構築に努めています。

資材外注調達における基本方針

当社は、資材外注調達における基本方針として、次の事項に留意しておこなうことを定めています。

「資材外注調達における基本方針」

1. 調達先の自主性を尊重し、取引は相互理解のもと、常に対等な立場でおこないます。
2. 取引は、常に厳正かつ堅実を旨とし、投機的あるいは一時的行為はおこないません。
3. 資材外注調達は、全社で取引のある指定業者以外、製作所ごとの現地調達とします。
4. 主要材料等の取引条件は、製作所間で情報交換をおこない、協力してその改善に努めます。

CSR調達ガイドライン

当社では、サステナビリティの視点を経営の中核に位置づけ、持続可能な社会の実現に貢献するとともに、企業の社会的責任（CSR）を果たすべく、日々取り組んでおります。調達活動においては、「CSR調達ガイドライン」を策定し、仕入先様、協力会社様をはじめとするサプライヤーの皆様と、サプライチェーン全体で社会の要請に応えつつ相互繁栄を目指していきたくと考えています。サプライヤーの皆様には本ガイドラインに沿った取り組みへの理解と協力をお願いしています。

[CSR 調達ガイドライン](#) 

推進体制

当社は、サステナビリティに関する情報共有などを通じサプライヤーとの関係性強化に取り組んでいきます。その推進体制は以下の通りです。



サプライヤーとの関係強化に向けた取り組み

サプライヤーへ「CSR調達ガイドライン」を展開

2023年8月にサプライヤー各社に対して「CSR調達ガイドライン」をお届けし、本ガイドラインに沿った取り組みへのご理解とご協力をお願いいたしました。

コンプライアンス窓口の設置

当社は、通報制度として社外監査役、弁護士等を窓口とするコンプライアンス窓口を設置しています。当社の社員に加え、当社の取引事業者の社員等を利用対象者とし、違法行為が発生、または発生するおそれがある事案を早期に把握し適切な対応が取れるようにしています。なお、通報者は公益通報者保護規程によって保護されることが明記されています。

下請法の順守徹底

当社は、下請法の順守を徹底することでサプライヤーの皆様との関係性の強化に努めています。関係法令に関する規程のなかで下請法に対する取り組みを整備し、毎月、法令・安全衛生委員会が定める「法令・安全衛生管理計画」にもとづき順守状況を確認しています。

また、各部門は、定期的に法令・安全衛生委員会を通じて研修をおこない、順守体制の維持を図っています。

Governance ガバナンス

コーポレートガバナンス 032

基本的な考え方
経営組織・機関設計（体制図）
取締役会メンバーのスキルマトリックス

監査等委員会
諮問委員会（任意：指名報酬）
取締役会の実効性評価
取締役の報酬
取締役のトレーニング

リスクマネジメント 035

基本方針
リスクマネジメント推進体制

コンプライアンス 036

基本方針
コンプライアンス推進体制
コンプライアンス窓口
法令順守

情報セキュリティ 038

情報セキュリティ・機密情報の管理
個人情報の保護

取締役会メンバーのスキルマトリックス

区分	社内／社外	氏名	企業経営	リスクマネジメント・コーポレートガバナンス	サステナビリティ	DX	技術・製品開発	営業・マーケティング	製造	財務・会計
取締役	社内	木村 恵一	●	●	●		●	●	●	
	社内	木村 晃	●	●	●	●		●	●	●
	社内	大村 英人	●	●	●	●		●		●
	社内	梶田 正和	●	●			●		●	
	社内	登尾 公彦	●	●			●	●		
	社内	浦野 勝博	●	●		●	●		●	
	社外	佐藤 信孝	●	●	●	●	●			
取締役 (監査等委員)	社内	境 達也		●				●		
	社外	西家 伸郎		●		●		●		●
	社外	加納 淳子		●	●					
	社外	佐々木 健次		●						●

監査等委員会

監査等委員会は、監査等委員である取締役4名（うち3名は社外取締役）で構成され、原則として毎月1回開催し、経営および業務執行に関する監督・牽制をおこなっています。

監査等委員である取締役は、監査等委員会で決議された監査方針および監査計画に基づき、取締役会をはじめとする重要な会議に出席するとともに、業務の執行状況を聴取し、重要な決裁文書や財務諸表等を閲覧するなどして調査をおこない、取締役の業務執行の適正性および適法性を監査しています。

諮問委員会（任意：指名報酬）

当社では取締役会機能の独立性・客観性・透明性の確保と、説明責任の更なる強化を目的として、独立社外取締役を中心とした任意の「諮問委員会」を設置しています。1年に1回以上、取締役会からの諮問に応じて開催され、取締役候補者の選任、後任候補者の育成に関する方針、取締役の報酬等について審議し、取締役会に答申します。諮問委員会は、独立社外取締役を議長とし、独立社外取締役1名、有識者1名の合計3名で構成しています。

取締役会の実効性評価

当社では、毎年度、全取締役を対象にしたアンケート形式による取締役会の実効性評価をおこなっています。2023 年度に行った実効性評価の結果概要は以下のとおりです。

評価項目

- 構成
- 運営
- 付議事項
- 情報提供

評価結果と今後の取組み

- 取締役会の構成として、取締役会がその役割と責務を果たすために取締役会全体および役員個人として必要なスキル・経験・知識も備えており、概ね適切との評価でした。
- 運営面においては、もう少し活発な議論を求める意見もありましたが、概ね適切との評価でした。
- 付議事項においては、内在リスクや対処方針等に関する議論をより一層深めたいとの意見もありましたが、概ね適切との評価でした。
- 情報提供においては、概ね適切との評価でした。
- アンケート後に実施した各種取組みについては、概ね評価するとの意見でした。
- 当社は、上記のとおり、評価を通じて認識した課題に取り組むことで、取締役会の実効性をより一層向上させていきます。

取締役の報酬

当社の取締役（監査等委員である取締役を除く。本事項において、以下同じ。）報酬等に関する基本方針は、次のとおりとしています。

- 中長期的かつ持続的な企業価値および株主共同利益の向上を実現させることの対価として相応しい報酬体系とする。
- 個々の取締役報酬等は、各職責を踏まえた適正な水準で決定する。
具体的には、業務執行取締役の報酬等は、固定報酬および業績連動報酬により構成し、社外取締役については独立性の確保および監督機能を担うため、固定報酬のみを支給するものとする。なお、取締役報酬等は、金銭報酬のみとする。

報酬等の種類別の総額（千円）

役員区分	報酬等の総額 (千円)	固定報酬	業績連動報酬	退職慰労金	対象となる役員 の員数 (人)
取締役（監査等委員および社外取締役を除く）	149,695	86,922	40,288	22,485	7
監査等委員 (社外取締役を除く)	9,750	9,000	-	750	1
監査役 (社外監査役を除く)	4,200	4,200	-	-	2
社外役員	24,270	24,270	-	-	7

取締役のトレーニング

当社は、取締役に対し、定例取締役会の機会等に適宜研修を実施したり、個別に外部セミナーへの参加やeラーニングの受講を促したりすることによりトレーニングをおこなっています。特に常勤監査等委員は、日本監査役協会が主催するセミナー等へ積極的に参加しています。

また、社外取締役に対しては、当社および当社事業を取り巻く環境への理解を深めることを目的に、当社事業拠点の視察の機会を提供することとしています。なお、それら以外にも、必要と判断するものについては、適宜研修の機会を設けることとしています。

リスクマネジメント

基本方針

当社はリスクマネジメントを経営の重要課題と認識し、リスクを積極的に予見し、リスクを回避するのに必要な措置を検討、対策を講じるとともに、リスクが発生したときに適切な初期対応を迅速におこなうことで影響の最小化を図っていきます。また、基本方針、推進体制、平時・緊急時の基本姿勢については、リスクマネジメント規程に定め、緊急事態に際しては、以下を基本的な考え方として遅滞なく組織的に対応することを定めています。

- 人命・地域の安全確保を優先します。
- 被害・損失を極小化します。
- 社会からの信頼を維持します。

リスクマネジメント推進体制

SDGs 推進委員会

当社はリスクマネジメントをサステナビリティに関わる重要課題と認識し、SDGs推進委員会のガバナンス委員会の配下に設置したリスクを担当する部会を中心に強化を図っています。部会では、リスクについて「外部要因リスク」「内部要因リスク」「特殊リスク」の3つに分類しています。

個別リスクについては、重要度に応じて優先順位をつけて「モニタリング」、「改善」等が機能するPDCAサイクルを構築することで低減を図っていきます。また、SDGs推進委員会にて報告・協議され、その結果は取締役会に報告されます。

緊急時の事象については、対策本部を設置し、迅速に報告・連絡・判断をとるようにしています。

リスク種別	主なリスク	リスクの概要
外部要因	自然災害リスク	地震・台風等による従業員、施設設備への被害
	外部調達リスク	原材料、部品等の価格および供給制約
	経済環境リスク	設備投資・公共投資の動向による空調機器市場への影響
	外部からの攻撃リスク	サイバーテロ等、外部からの攻撃
	感染症等リスク	感染症拡大によるリソース不足等
	法令等変更リスク	法改正による規制への対応、コンプライアンス違反の発生
	知的財産権リスク	知的財産権侵害、その訴訟
内部要因	人的資本リスク	採用難、労働安全
	製品競争力リスク	価格面、技術面の競争力低下
	情報システムリスク	システム障害、情報漏洩、不正利用、不正アクセスによる信用失墜、損害賠償
	事務業務リスク	製造、設計ミスによる製品不良
	コンプライアンスリスク	業法法令順守、ハラスメント
	信用リスク	取引先信用不安による契約不履行、売掛金回収不可
	減損リスク	固定資産減損
特殊	地政学リスク	世界各地の戦争、テロ等によるサプライチェーン混乱
	気候変動リスク	コスト増、自然災害増加、原材料エネルギーコスト増加

法令・安全衛生委員会

各部門（本社、各製作所、地域別営業本部）には法令・安全衛生委員会を設置しています。SDGs推進委員会と連携し、関係法令等のコンプライアンスに関する改善活動を検討・実施し、リスクを未然に防ぐ体制を整えています。

事業継続計画

空調は、人々の健康維持や製品・サービスの品質確保において重要であり、空調機器を製造・販売する当社にとって、その供給責任は非常に重いと認識しています。そのため、有事でも製品・サービスの提供を中断させず、万が一中断した場合でも早期に再開できる事業継続計画を整備・推進しています。具体的には、リスクマネジメント規程に基づき、事業継続方針（BCM、復旧方針等）と有事対応（IMP、初動、仮復旧対応）を軸に策定しています。また、毎月の法令・安全衛生委員会では、安否確認、災害備蓄品の確認、防災訓練などを実施し、初動対応能力の維持・向上を図っています。

コンプライアンス

基本方針

当社はコンプライアンスの実行を経営や事業に関わる重要課題と認識し、コンプライアンス規程に以下の基本方針や推進体制等を定め、積極的な取組みをおこなっています。

- 法令を順守するとともに、企業倫理および社員の行動規範の達成を図る。
- 公正で明朗な事業運営に努め、よき企業市民を目指すことを追求する。

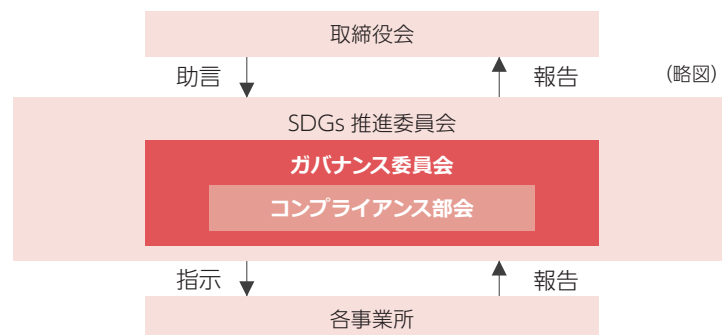
コンプライアンス推進体制

SDGs 推進委員会

当社はコンプライアンスをサステナビリティに関わる重要課題と認識し、SDGs推進委員会のガバナンス委員会の配下に設置したコンプライアンスを担当する部会を中心に強化を図っています。

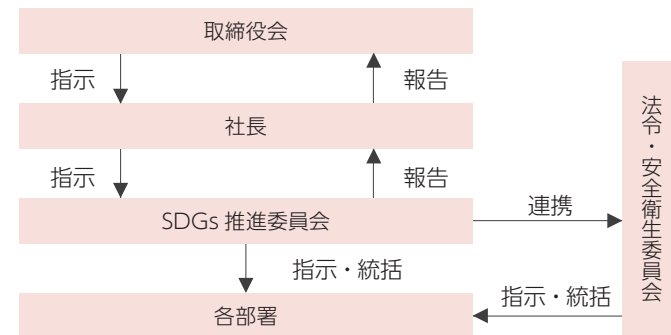
部会では、法令順守と公正な事業活動をテーマに掲げ、社員のコンプライアンス意識の向上や法令順守のチェック体制の整備などに取り組んでいます。

また、その活動は毎四半期に開催されるSDGs推進委員会にて報告・協議され、その結果は取締役会に報告されます。



法令・安全衛生委員会

各部門（本社、各製作所、地域別営業本部）には法令・安全衛生委員会を設置しております。SDGs推進委員会と連携し、部門別で法令順守状況のモニタリングを通して改善活動を実施しています。

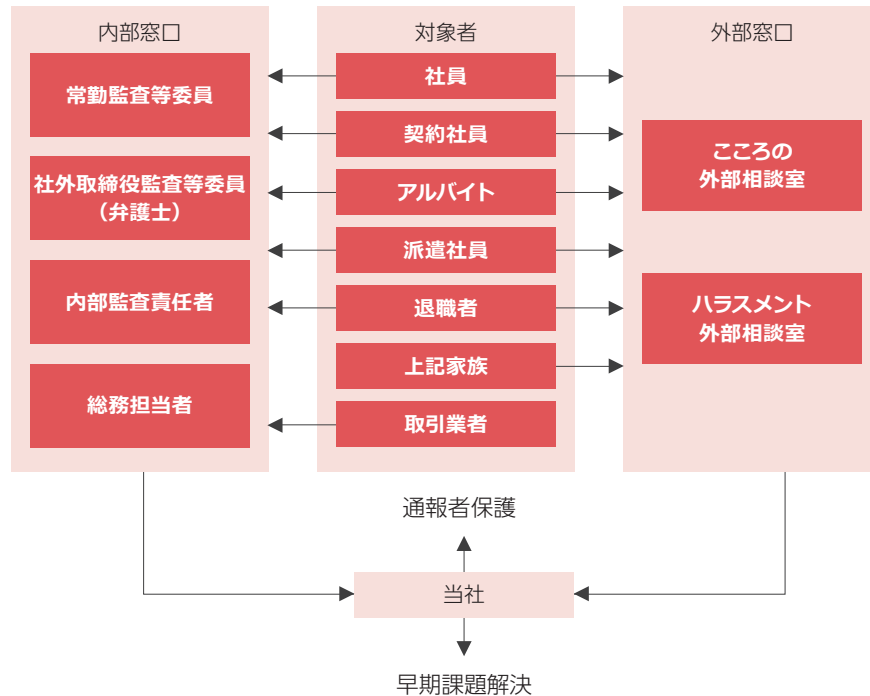


コンプライアンス窓口

当社は、内部通報制度として社外取締役監査等委員、弁護士等を窓口とするコンプライアンス窓口を設置しています。当社の社員、契約社員、アルバイト、派遣労働者、退職者、および当社の取引事業者の社員等を利用対象者とし、違法行為が発生、または発生するおそれがある事案を早期に把握し適切な対応が取れるようにしています。

また、従業員を対象に外部機関の窓口として、こころの外部相談室およびハラスメント外部相談室を設置し、これらの充実を図っています。

なお、通報者は公益通報者保護規程によって保護されることが明記されています。



法令順守

当社は、関係4法令として「下請法」「建設業法」「フロン排出抑制法」「廃棄物の処理および清掃に関する法律」をあげています。それらの順守を徹底すべく「担当部署内でのチェック」、「管理部門によるチェック状況のモニタリング」、「内部監査門によるモニタリング状況の監査」の3ディフェンス体制を構築しています。各法令における点検事項は以下の通りです。

関係法令	点検項目
下請法	取引先マスター 更新状況の確認
	発注内容変更理由書 作成状況の確認
	注文書・納品書 保管状況確認（営業部門）
建設業法	工事管理表、工事帳簿の作成状況確認
フロン排出抑制法	簡易点検、定期点検の記録簿保管状況確認
廃棄物の処理および清掃に関する法律	産業廃棄物管理票交付等状況報告書の提出状況
	産業廃棄物処理業・運搬業の許可有効期限
	新規取引時の契約内容

情報セキュリティ

情報セキュリティ・機密情報の管理

情報セキュリティ指針・体制

当社は情報システムの安全性を確保するため、「情報システム管理規程」「情報セキュリティ細則」にて情報セキュリティに関する指針を定め、情報システム部門を中心に全社に周知しています。基幹システム等の重要なシステムについては、システム主幹を設置して、情報システム部門と連携して保守・運用をおこなっており、各職場には情報システム部門との接点として「ITサポーター」を選任し、システムの安全性確保の体制を構築しています。

情報セキュリティ教育

各部署に配置しているITサポーターを中心にセキュリティに関する研修を実施することにより、増加傾向にある情報セキュリティ脅威に対する知識の習得や、その全社展開により、社員の情報セキュリティスキル向上を図っています。具体的には「情報処理推進機構」やIT関連取引先のセミナー情報などを参考に、ランサムウェアなど情報セキュリティに関する脅威とその攻撃手口、それらに対する当社の取組み事項などを共有して、基本的な対策を怠らないよう継続的な教育をおこなっています。

情報資産管理強化

セキュリティ・災害等に強い環境を構築するために、システムの2重化、複数拠点でのバックアップデータの保管等を実施しています。

サイバーセキュリティ対策

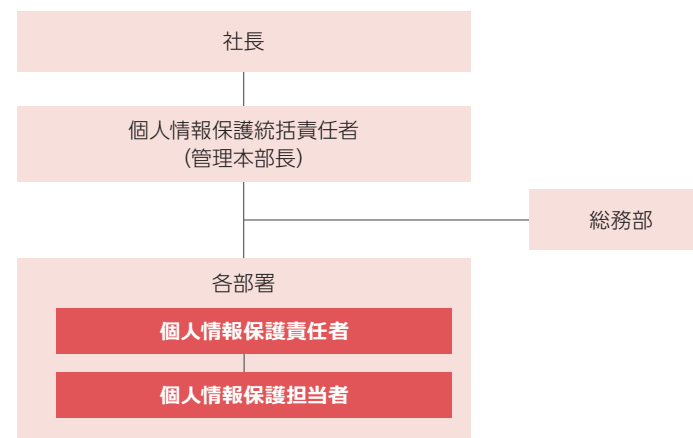
当社ではウィルス対策ソフトの導入とともに、サーバー攻撃の主な手段であるメールによる攻撃に対応するためメールフィルタリングシステムを導入しています。またIT資産管理ツール等により、情報の外部流出などのリスク低減を図っています。

個人情報の保護

当社は、取引先様や社員、その他のステークホルダーのプライバシー・個人情報を保護し、信頼を得ることは健全な事業活動において必要不可欠のことと考えています。

また、個人情報に関するコンプライアンスなどの認識や環境は、これまでになく急速に変化し、デジタル技術の発展により、一層拍車がかかっています。

このような変化に対応し、ステークホルダーとの信頼関係を構築するために、個人情報の適法かつ適切な取扱いに関する基本事項をプライバシーポリシーとして定め、「個人情報管理規程」などの規程を定めて運営しています。



Data 資料編

外部の評価・イニシアチブへの参画	040
ESG データ	041
GRIスタンダード対照表	043

外部の評価・イニシアチブへの参画

当社は、サステナビリティに関するイニシアチブへの参画や認定制度の取得など通じて持続可能な社会に向けて積極的に取り組んでいます。

健康経営優良法人 2024 (大規模法人部門) に認定	ホワイト企業認定	DX 認定	GXリーグへの参画
<p>健康経営優良法人認定制度とは、2016年度に経済産業省が創設した制度で、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度です。</p>	<p>一般財団法人日本次世代企業普及機構による「次世代に残すべき素晴らしい企業」を発見し、ホワイト企業認定によって取組みを評価・表彰する」認定制度です。</p>	<p>DX 認定制度とは、「情報処理の促進に関する法律」に基づき、「デジタルガバナンス・コード」の基本的事項に対応する企業を国が認定する制度です。</p>	<p>GXとは「グリーントランスフォーメーション」の略で、2050年カーボンニュートラルに向けた取組みを経済成長の機会と捉え、経済社会システム全体を変革していくことです。これを目指す企業が官・学と共に協働する場がGXリーグで、当社は、2023年4月に参画しました。GXリーグの活動を通して、志を同じくする企業とともにGXを推進していきます。</p>
			

ESG データ

環境

■温室効果ガス排出量 (SCOPE1・2)

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
SCOPE 1	t-CO2	367.8	308.8	347.9	357.1	274.7
SCOPE 2	t-CO2	1138.4	1037.3	988.7	963.5	325.0
合計	t-CO2	1506.2	1346.2	1336.6	1320.7	599.7

* SCOPE1・・・直接排出によるもので、燃料（石油、都市ガス、LPG、アセチレンガスなど）および冷媒（R407C、R410A など）が該当

* SCOPE2・・・間接排出によるもので、電気が該当

■総電力使用量

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総電力使用量	千 kwh	2,268	2,026	2,162	2,500	2,452

■水使用量

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取水（上水道）	m ³	11,036	9,714	8,865	11,091	8,045
排水（下水道）	m ³	7,925	6,381	5,900	7,308	5,397
排水（河川）*	m ³	3,111	3,333	2,965	3,783	2,648

* 浄化槽で浄化して排水

社会

■社員構成

項目	区分	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員	男性	人	258	268	273	283	288
	女性	人	71	76	77	81	79

■採用状況

項目	区分	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新卒採用人数	男性	人	3	9	5	12	7
	女性	人	3	2	2	1	2
中途採用人数	男性	人	10	7	13	10	11
	女性	人	9	6	3	5	2
合計人数	男性	人	13	16	18	26	18
	女性	人	12	8	5	8	4

■勤務状況

項目	区分	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
平均勤続年数 （正社員）	男性	年	13.4	13.9	13.1	13.9	13.5
	女性	年	6.1	7.5	8.3	8.5	9.3
	全体	年	11.8	12.1	12.5	12.5	12.5
平均年齢 （正社員）	男性	歳	41.7	41.1	42.4	42.3	42.5
	女性	歳	39.8	39.4	39.1	39.4	39.8
	全体	歳	40.1	41.2	41.7	41.5	41.8

■障がい者雇用

項目	区分	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
障がい者雇用	—	%	1.2	1	1.2	1.2	2.1

■離職者

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
離職者数	人	12	12	16	17	23
離職率	%	2.7	3	4	4.1	5.4

社会

■年次有給休暇取得状況

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取得率	%	—	48.3	56	61.3	64.7
平均取得日数	日	—	8.9	10.4	11.8	12.5

■育児介護休業等制度利用者

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
育児休業利用者数	人	8	9	9	10	9
育児による短時間勤務利用者数	人	3	6	6	11	9
育児休業後定着率	%	100	100	100	100	100

■健康・安全衛生関連

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
健康診断受診率	%	100	100	100	100	100

項目	単位	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
休業災害度数率	—	2.63	0	0	0	1.18
業務上疾病度数率	—	0	0	0	0	0

■重大な法令違反

項目	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
重大な法令違反数	件	0	0	0	0	0

■研修受講率

項目	対象	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
インサイダー取引防止研修	全従業員	%	100	100	100	100※	100※
メンタルヘルス研修	全従業員	%	—	—	99	100※	100※
ハラスメント研修	全従業員	%	100	100	100	100※	100※

※ 前年度未受講者対象

ガバナンス

■取締役・監査等委員の構成

項目	区分	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
取締役（社内） ※監査等委員を除く	男性	人	6	5	6	6	6
	女性	人	0	0	0	0	0
取締役（社外） ※監査等委員を除く	男性	人	2	2	2	2	1
	女性	人	0	0	0	0	0
監査役 / 監査等委員（社内）	男性	人	1	1	2	2	1
	女性	人	0	0	0	0	0
監査役 / 監査等委員（社外）	男性	人	2	2	1	1	2
	女性	人	1	1	1	1	1
独立役員	—	人	5	5	4	4	4

■諮問委員会の構成

項目	区分	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
諮問委員（社内）	男性	人	0	0	0	0	0
	女性	人	0	0	0	0	0
諮問委員（社外）	男性	人	3	3	3	3	3
	女性	人	0	0	0	0	0

GRIスタンダード対照表

項目	開示事項	掲載場所	
一般開示事項			
1. 組織と報告実務			
2-1	組織の詳細	木村工機の事業概要	→ P3
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	編集方針	→ P1
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先		
2-4	情報の修正・訂正記述	—	—
2-5	外部保証	—	—
2. 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	木村工機の事業概要	→ P3-6
2-7	従業員	ESG データ	→ P41-42
2-8	従業員以外の労働者	—	—
3. ガバナンス			
2-9	ガバナンス構造と構成		
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	コーポレートガバナンス	→ P32-34
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		
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲		
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	サステナビリティ推進体制	→ P7-10
2-15	利益相反	有価証券報告書>コーポレートガバナンスの状況等	
2-16	重要な懸念事項の伝達	リスクマネジメント コンプライアンス	→ P35 → P36-37
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見		
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	コーポレートガバナンス	→ P32-34
2-19	報酬方針		


項目	開示事項	掲載場所	
2-20	報酬の決定プロセス	有価証券報告書>コーポレートガバナンスの状況等 > 【従業員の報酬等】	
2-21	年間総報酬額の比率	有価証券報告書>コーポレートガバナンスの状況等>従業員の状況	
4. 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	トップメッセージ	→ P4
2-23	方針声明	—	—
2-24	方針声明の実践	木村工機の企業理念とサステナビリティの考え方 環境に対する取組み方針 コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス	→ P7-10 → P12-13 → P32-34 → P35 → P36-37
2-25	マイナスインパクトの是正プロセス	コンプライアンス	→ P36-37
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	コンプライアンス	
2-27	法規制遵守	コンプライアンス ESG データ	→ P36-37 → P41-42
2-28	会員資格を持つ団体	—	—
5. 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	有価証券報告書>従業員の状況 CG 報告書：株主との建設的な対話に関する方針 HP：IR 情報>ディスクロージャーポリシー HP：プライバシーポリシー HP：サステナビリティ>社会>サプライチェーンマネジメント HP：サステナビリティ>社会>エンゲージメント（地域貢献等）	
2-30	労働協約	有価証券報告書>従業員の状況	
マテリアルな項目			
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス		
3-2	マテリアルな項目のリスト	木村工機が考えるサステナビリティ	→ P8-10
3-3	マテリアルな項目のマネジメント		

項目	開示事項	掲載場所	
経済			
GRI201：経済パフォーマンス 2016			
201-1	創出、分配した直接的経済価値	有価証券報告書>財務諸表等	
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	気候変動対応	→ P17-20
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	—	—
GRI202：地域経済でのプレゼンス 2016			
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	—	—
GRI203：間接的な経済的インパクト 2016			
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	—	—
GRI204：調達慣行 2016			
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—	—
GRI205：腐敗防止 2016			
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	—	—
GRI206：反競争的行為 2016			
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	—	—
GRI207：税金 2019			
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	—	—

項目	開示事項	掲載場所	
環境			
GRI301：原材料 2016			
301-1	使用原材料の重量または体積	—	—
301-2	使用したりリサイクル材料	—	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	—	—
GRI302：エネルギー 2016			
302-1	組織内のエネルギー消費量	ESG データ	→ P41-42
302-2	組織外のエネルギー消費量	—	—
302-3	エネルギー原単位	—	—
302-4	エネルギー消費量の削減	—	—
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	環境問題解決に向けて	→ P14-15
GRI303：水と廃水 2018			
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	—	—
303-3	取水	ESG データ	→ P41-42
303-4	排水		
303-5	水消費	—	—
GRI304：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、貸借、管理している事業サイト	—	—
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	—	—
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	—	—
GRI305：大気への排出			
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 1)	気候変動対応	→ P17-20
		ESG データ	→ P41-42
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 2)	気候変動対応	→ P17-20
		ESG データ	→ P41-42

項目	開示事項	掲載場所	
305-3	その他の間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ 3)	—	—
305-4	温室効果ガス (GHG) 排出原単位	気候変動対応	→ P17-20
		ESG データ	→ P41-42
305-5	温室効果ガス (GHG) 排出量の削減	気候変動対応	→ P17-20
		ESG データ	→ P41-42
305-6	オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量	ESG データ	→ P41-42
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	—	—
GRI306: 廃棄物 2020			
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	—	—
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	—	—
306-3	発生した廃棄物	—	—
306-4	処分されなかった廃棄物	—	—
306-5	処分された廃棄物	—	—
GRI307: 環境コンプライアンス			
307-1	環境法規制の違反	—	—
GRI308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016			
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—	—
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	—	—

項目	開示事項	掲載場所	
社会			
GRI401: 雇用 2016			
401-1	従業員の新規雇用と離職	ESG データ	→ P41-42
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—	—
401-3	育児休暇	ESG データ	→ P41-42
GRI403: 労働安全衛生 2018			
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全・衛生環境の推進	→ P27-29
403-2	危険性 (ハザード) の特定、リスク評価、事故調査		
403-3	労働衛生サービス		
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		
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修		
403-6	労働者の健康増進		
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		
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	ESG データ	→ P41-42
403-9	労働関連の傷害		
403-10	労働関連の疾病・体調不良		
GRI404: 研修と教育 2016			
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	人的資本の活用	→ P28-29
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	—	—
GRI405: ダイバーシティと機会均等 2016			
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	ダイバーシティ	→ P24
405-2	基本給と報酬の男女比	—	—
GRI406: 非差別 2016			
406-1	差別事例と実施した是正措置	—	—

項目	開示事項	掲載場所	
GRI407：結社の自由と団体交渉 2016			
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	—	—
GRI408：児童労働 2016			
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	—	—
GRI409：強制労働 2016			
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	—	—
GRI410：保安慣行 2016			
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—	—
GRI411：先住民族の権利			
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—	—
GRI412：人権アセスメント			
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象として事業所	—	—
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	—	—
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—	—
GRI413：地域コミュニティ 2016			
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	HP：サステナビリティ>社会>エンゲージメント（地域貢献等）	
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	—	—
GRI414：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	サプライチェーンマネジメント	→ P30
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	—	—
GRI415：公共政策			
415-1	政治献金	—	—

項目	開示事項	掲載場所	
GRI416：顧客の安全衛生 2016			
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	—	—
GRI417：マーケティングとラベリング 2016			
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	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—	—
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—	—
GRI418：顧客プライバシー 2016			
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	—	—



木村工機株式会社

〒542-0062 大阪市中央区上本町西 5-3-5 上六 F ビル TEL050-3733-9400
2024 年 10 月発行