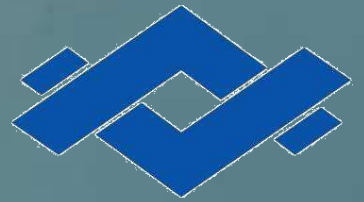


○○○○



YAMAGUCHI

山口重工業株式会社

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

Human Capital Report

2022

○○○○

- ◆ 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

夢をカタチにしていく
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)

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

社名	山口重工業株式会社
所在地	・福岡本社 〒812-0034 福岡県福岡市博多区下呉服町 1-1 日通ビル 3F
	・東京オフィス 〒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
	・京都オフィス 〒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
	・福岡川崎工場 〒827-0004 福岡県田川郡川崎町大字田原 336-10
	・福岡添田工場 〒824-0601 福岡県田川郡添田町大字庄 748-2
	・栃木宇都宮工場 〒321-0404 栃木県宇都宮市芦沼町 3510-1
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	5,500万円
代表取締役	山口豊和
月産能力	福岡工場 700t
	栃木宇都宮工場 300t
従業員数	55名(その他 社内外注7名) 2023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
	栃木宇都宮工場：国土交通省大臣認定Mグレード
事業内容	1) 鋼構造物工事業
	2) 鉄骨工事業
	3) 鉄構製品の製造及び販売
	4) 建築工事の設計、施工、監理および請負
	5) 不動産の売買、賃貸、仲介、監理
	6) BIMソフトウェアのシステム開発及び販売
	7) AI、IOTのシステム開発及び販売
	8) 前各号に付帯関連する一切の事業
売上高	2024年6月 60億円予定 2023年6月 40億300万円 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 2019年6月 15億0,161万円
社員の平均年齢	28歳
過去3年間の 新卒採用者数(男女別)	2023年 8名(男性4名 女性4名) 2022年 6名(男性2名 女性4名) 2021年 6名(男性5名 女性1名)

会社組織図



当社は、九州・福岡県を地盤とする国際標準産業分類における ISIC2511構造用金属製品製造業¹です。
(事業内容：鋼構造物の製作及び施工)

昭和 24 年 福岡県川崎町に飼料販売業務として創業

昭和 38 年 鉄骨・製缶・金物等の設計・製作・組立業務へ参入

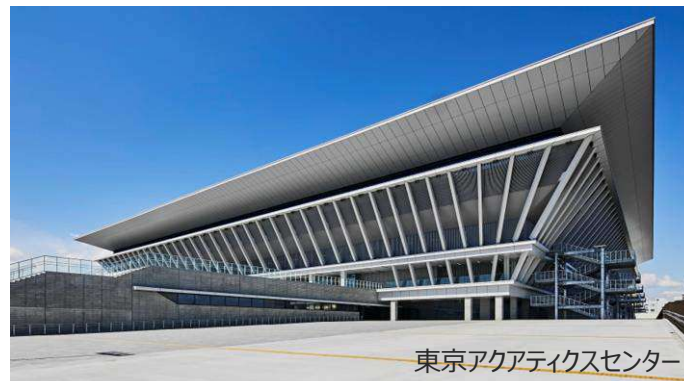
令和 元 年 栃木県宇都宮工場を取得して首都圏事業を開始

令和 2 年 筑豊地域で初となる国土交通省大臣認定工場H グレード*へ昇格

* 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](#)

(施工実績一例)



東京アクアティクスセンター



九州国立博物館



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。

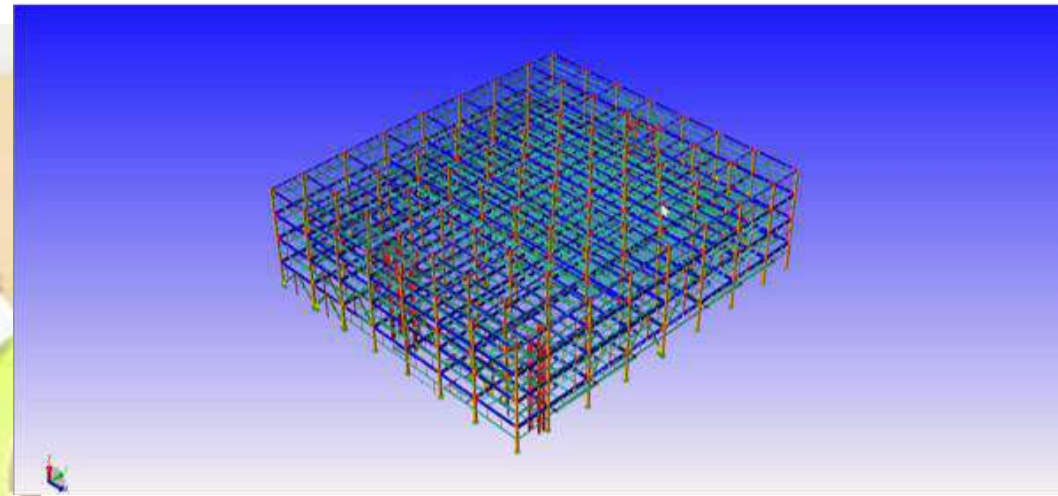
BIMは一部の大手ゼネコンの系列内で実施されてきましたが、ISO19650の認証取得（令和3年6月）によって系列の枠組みを超えてBIMを実施する体制を構築しています。

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年には京都オフィス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、今後は関西・中部地区での生産工場も建設して、全国へ供給できる体制を構築していきます。

※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)



大臣認定工場一覧【Hグレード】 (一部抜粋) 全93社 令和5年7月1日現在

出所：日本鉄骨評価センター

認定番号	鉄骨製作工場名／所在地
15	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
16	上村鐵構建設有限会社 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
17	氏家工業株式会社 栃木県宇都宮市下小倉町3725番地
18	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
19	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
20	有限会社 小副川建設 佐賀県小城市小城町岩蔵2825-3
21	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
22	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
23	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
24	川岸工業株式会社 大阪工場 大阪府羽曳野市広瀬245番地
25	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
26	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
27	株式会社 カワグチ鉄工 静岡県沼津市小諏訪970 静岡県沼津市西沢田4番地 静岡県沼津市青野530
28	株式会社 キタコウ 兵庫県穴粟市山崎町宇野293
29	株式会社 カワモト 飯山工場 長野県飯山市大字照里字南原271



60	中村工業株式会社 茨城県小美玉市川戸1449-225
61	那須電機鉄工株式会社 大阪工場 大阪府大阪市西淀川区中島2丁目12番5号
62	那須電機鉄工株式会社 八千代工場 千葉県八千代市吉橋字内野1085-5
63	株式会社 成田鉄工所 福井県越前市家久町56-11-1 福井県越前市家久町58-8
64	日本ファブテック株式会社 千葉臨海工場 千葉県市原市八幡海岸通13-11
65	日新工業株式会社 福岡県豊前市四郎丸121番地の1
66	有限会社 日新鉄工所 福井県越前市松森町第10号5番地の1
67	日本鉄塔工業株式会社 若松工場 福岡県北九州市若松区北浜1丁目7番1号 福岡県北九州市若松区響町1丁目103-1
68	株式会社 橋本鐵工 兵庫県姫路市林田町六九谷472番地 兵庫県姫路市林田町八幡21-1
69	ファブ・トーカイ株式会社 静岡県静岡市清水区三保387-7
70	株式会社 平野鐵工所 岡山県小田郡矢掛町本堀626-1
71	株式会社 福田鉄工 岡山県瀬戸市内市邑久町豆田1005番地1
72	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
73	有限会社 松本鉄工所 福井県敦賀市金ヶ崎町19番地の1
74	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
75	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
76	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

77	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
78	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
79	山口重工業株式会社 福岡工場 福岡県田川郡川崎町大字原336-10 福岡県田川郡添田町大字庄748-2
80	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
81	株式会社 横河システム建築 茂原工場 千葉県茂原市にはる工業団地11番
82	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目3番地
83	和以貴建設株式会社 兵庫県西脇市富田町36
84	DAEIK ENG CO., LTD. 大韓民国慶尚南道宜寧郡宜寧邑九龍路242
85	EDEN STEEL CO., LTD. 大韓民国慶尚北道星州郡星州邑星州産業団地路5ギル120 大韓民国慶尚北道星州郡項面智山路165
86	K TECH KOREA CO., LTD 光州工場 韓国光州広域市光山区元斗路17 (第1) 韓国光州広域市光山区平洞産団5番右路 (第2)
87	POSCO E&C VIETNAM CO., LTD. NHON TRACH NO.1 INDUSTRIAL ZONE, NHON TRACH DIST., DONG NAI PROVINCE, VIETNAM
88	POSCO MOBILITY SOLUTION 光陽事業場 大韓民国全羅南道光陽市産業路326
89	QH PLUS STEEL STRUCTURE No.3 St., My Xuan B1 IZ, Phu My, Ba Ria-Vung Tau Province, Vietnam
90	STP&I PUBLIC COMPANY LIMITED CHONBURI PLANT 69 MOO 3 KLONG-TUMRU, MUANG CHONBURI THAILAND
91	Yongnam Engineering Sdn Bhd No 27, Jalan SILC 1/5, Kawasan Perindustrian SILC, Bandar Nusajaya, Johor Malaysia

92	YUNG JIN CO., LTD. 第3工場、第5工場 大韓民国慶尚北道浦項市南区 東海面上政GIL100番GIL33 大韓民国慶尚北道浦項市南区大松面 SONGDEOKRO212番GIL198
93	安徽馬鋼工程技術集團有限公司鋼結構工程分公司 中国安徽省馬鞍山市紅旗南路39号
94	株式会社 山口製作所 日山工場・常盛工場 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镇任陽南路98号
95	上海松尾鋼結構有限公司 中国上海市奉賢区西閘公路815号
96	上海泰勝風能裝備股份有限公司 中国上海金山衛清東路1988号
97	上海中遠川崎重工鋼結構有限公司 中国上海市宝山区潘涇路3768号
98	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
99	大周重工工業株式会社 唐津工場 大韓民国忠清南道唐津市合徳邑河川路1156-34
100	中国江本有限公司 中国大連市甘井子区後関村
101	株式会社東國S&C 大韓民国慶尚北道浦項市南区大松路62 大韓民国慶尚北道浦項市南区烏川邑色んどく路239
102	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) 第五工場・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
103	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) 中国江蘇省后東市船舶海工工業区藍島路1号
104	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盤鎮新厝村
105	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
106	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
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

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 CADシステム導入
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 Rグレード認定工場取得
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 国土交通省大臣認定Mグレード認定工場取得 移動塗装ブース(7m×13.5m)設置 防犯カメラ工場内設置
平成24年	国土交通省大臣認定Mグレード更新 柱大組ロボット設置
平成25年	屋外ヤードクレーン増設(2.8T) 仕口溶接ロボット増設 平板鋼開先加工機設置
平成26年	山口重工業株式会社に社名変更 2,500m ² 不動産取得
平成28年	柱大組ロボット増設 屋外ヤードクレーン2基増設(2.8T) 生産管理システム導入
平成29年	国土交通省大臣認定Mグレード認定工場更新

平成30年	梁溶接システム導入 柱大組溶接ロボット2アーケ化 添田工場 5700m ² 不動産取得 福岡事務所開設
令和元年	本社・福岡事務所ISO 9001 認定取得 本社・福岡事務所ISO 14001 認定取得 山口豊和 代表取締役に就任 資本金3,100万円 宇都宮工場 4145m ² 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 日本初 東京大学 第一回大学債(FSI債)*に投資 福岡工場 国土交通省大臣認定Hグレード認定工場取得
令和3年	福岡添田工場 土地3000m ² ・建物810m ² 取得 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 福岡本社ISO 19650認定取得 (日本初 BIM 認証) 福岡本社ISO 9001認定取得 福岡本社ISO 14001認定取得 ※ISO9001及びISO14001は米国適合認定機関より認定証を交付 SDGs事業認定
令和4年	東京オフィス開設 栃木宇都宮工場 第2工場取得 バーチャルオフィス開設 非化石証書「グリーン電力証書」による電力需給開始 第1回SDGs認証支援型「地域応援私募債」発行 第2回「次世代ワークスタイル応援私募債」発行
令和5年	京都オフィス開設 第3回「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

*東京大学FSI債 (投資家向け情報)

	売上高	売上総利益	営業利益	売上高営業利益率	従業員数	平均年齢
1位 Y社	1649億	254億	152億	9.2%	1996	40.3歳
2位 K社	1180億	156億	50億	4.2%	2357	41.9歳
3位 M社	602億	90億	51億	8.5%	770	50.6歳
4位 K社	397億	39億	3億1499万	0.8%	633	43.9歳
5位 K社	239億	19億	11億	4.6%	327	40.1歳
6位 N社	220億	46億	24億	10.9%	548	44.5歳
7位 T社	186億	22億	3億6300万	1.9%	462	46.2歳
8位 T社	159億	17億	3億7483万	2.3%	314	46.3歳

※調査時点：2023年03月

※金属製品業界 平均年齢：42.2歳



10年後、社員の成長が大きな存在価値として
更に向上していく。

当社の平均年齢
28歳

募集概要

経営管理部

生産設計課 (BIMオペレーター)

生産管理課 (BIMオペレーター)

品質管理課

積算購買課

製造課

総務課

(※既卒・専門卒は、一般事務・設計アシスタント・製造課での募集とする。)

給与 初任給 (例:2025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

・工学系大卒 250,000円

・建築分野文系大卒 235,000円

・高専卒 235,000円

・工学系専門学校卒 200,000円

・その他大卒 200,000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

9:00～18:00 (実働8時間/1日) 昼休憩 1h (12:00～13:00)

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・野球観戦など

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、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。

また、ソフトバンクグループのオファーズ(株)とHISを提携。workus アプリによるワーケーションなども実施、世界全域で働ける仕組みを構築しました。

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

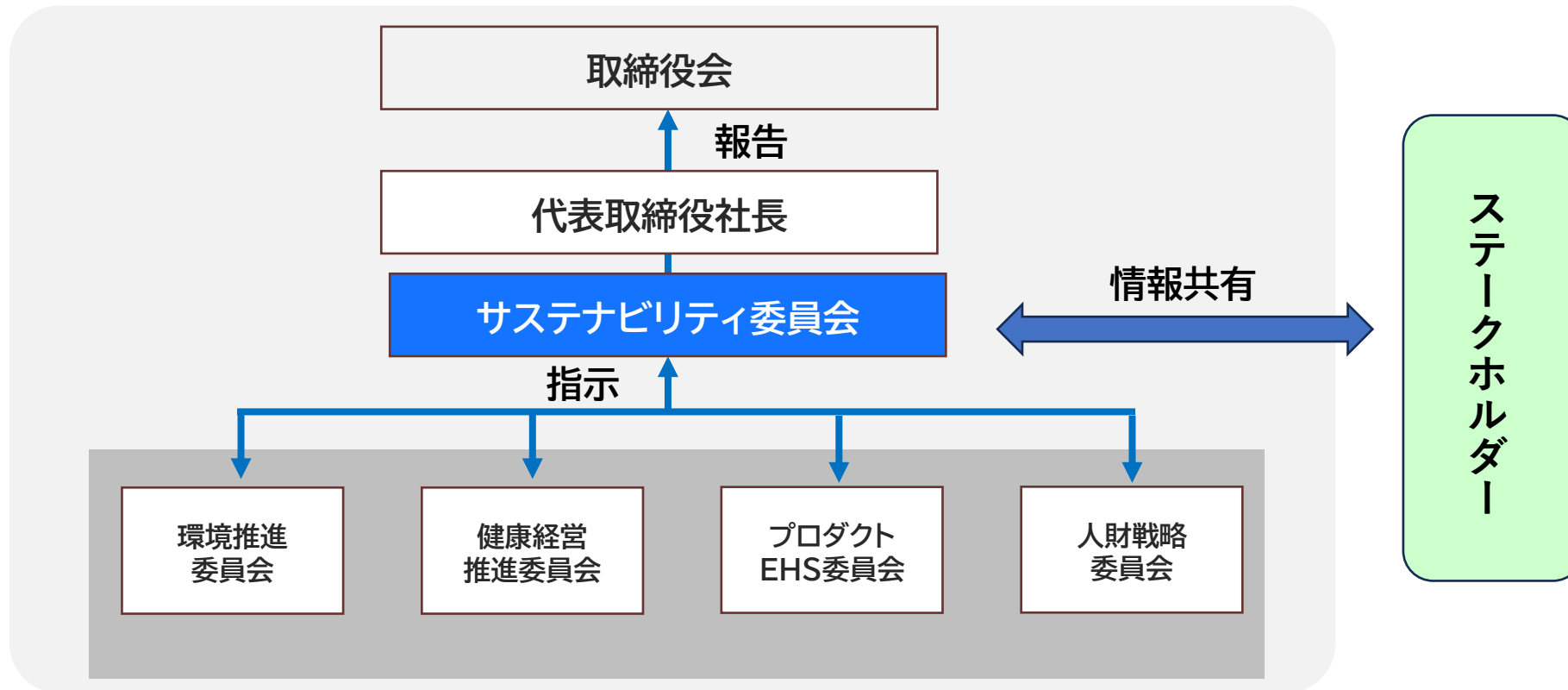
・余暇支援施設 (映画館、レジャー施設など)

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めます。
- ▶ 人材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）
- ◆再生可能エネルギーの利用拡大（「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）

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



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

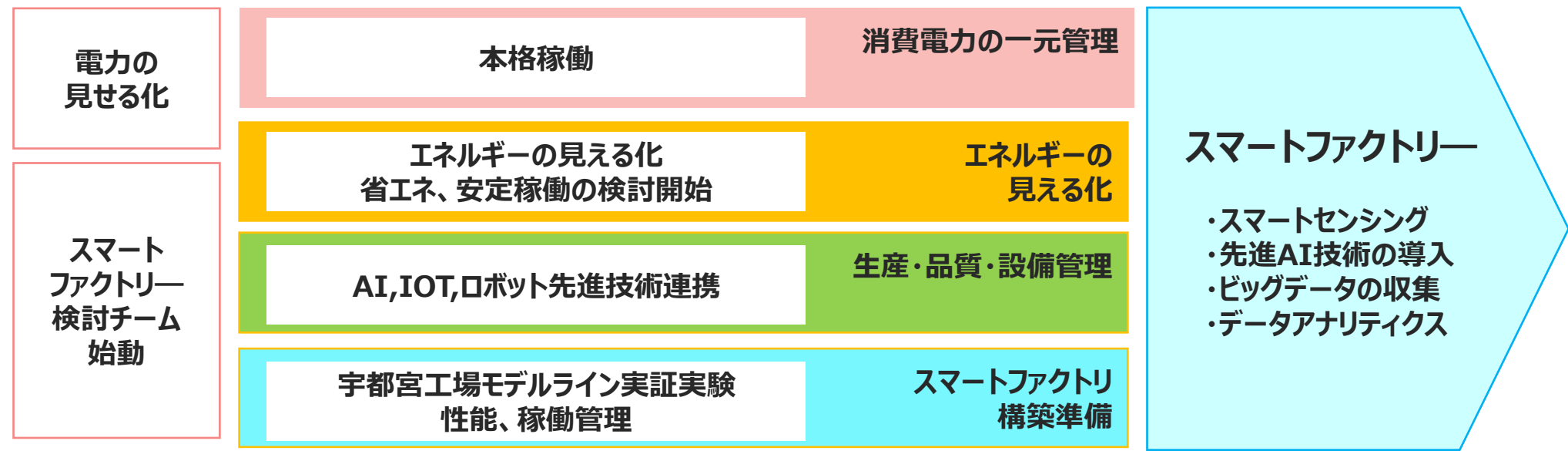
産業廃棄物の最終処分量原単位
前年度対比 1%削減の継続



◆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

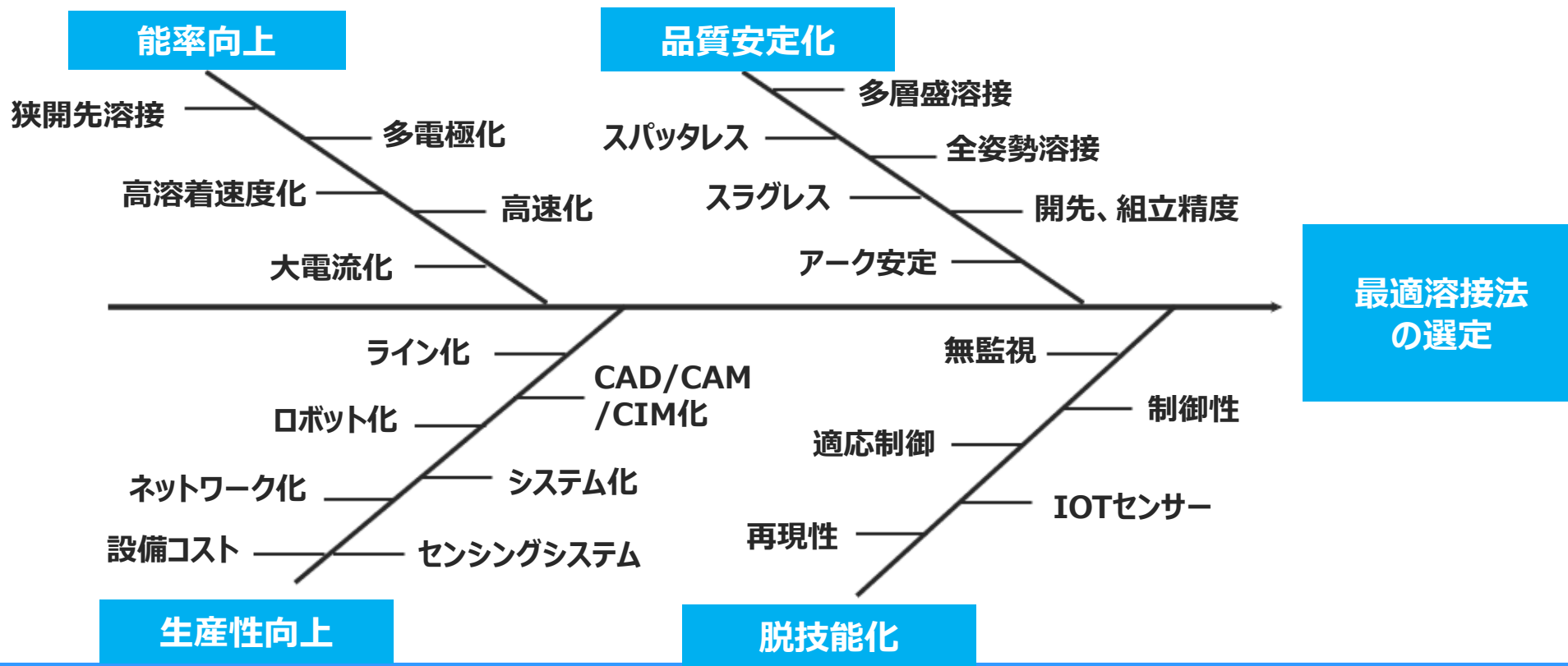


気候変動を考え、エネルギーの見える化により、溶接量／溶接時間を減らすことで、溶接施工の合理化により、溶接時のCO2ガス削減、省エネに取り組んでいます。

※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結果レポート（2021年7月から2022年6月まで）

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(2019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。

今回の温室効果ガス排出量（Scope1.2合計）は153.7 t Co₂/年
Scope別に見ると、
Scope2（電気の仕様）が99.5t-Co₂/年と全体の64.7%を占めており、
Scope1（燃料の燃焼）は54.3t-Co₂/年(全体の35.3%)です。

温室効果ガス排出量算定結果

Scope(範囲)		排出量 [t-CO ₂]	構成比 [%]
サプライチェーン排出量		153.7	100.0%
Scope1	自社における燃料の燃焼に伴う直接排出	54.3	35.3%
Scope2	購入した電気、熱の使用に伴う間接排出	99.5	64.7%
Scope3	Scope1,2以外の間接排出	-	-
カテゴリ1	購入した製品・サービス	※今後スコープ3も算定の排出量算定を実施することでサプライチェーン全体の排出量の可視化も可能となります。	
カテゴリ2	資本財		
カテゴリ3	Scope1,2に含まれない燃料及びビジネス・関連活動		
カテゴリ4	輸送、配送（土産）		
カテゴリ5	事業から出る廃棄物		
カテゴリ6	出張		
カテゴリ7	雇用者の通勤		
カテゴリ8	リース資産（土産）		
カテゴリ9	輸送、配送（下流）		
カテゴリ10	販売した製品の加工		
カテゴリ11	販売した製品の使用		
カテゴリ12	販売した製品の廃棄		
カテゴリ13	リース資産（下流）		
カテゴリ14	フロンチャイズ		
カテゴリ15	投資		

温室効果ガス排出量（Scope別構成比）



拠点別で最も多いのは川崎工場の82.2t-CO₂で、上位は電気（57.6%）と軽油（38.5%）です。次いで多いのは宇都宮工場の57.9t-CO₂ですが、こちらは7割近くが電気となっています。

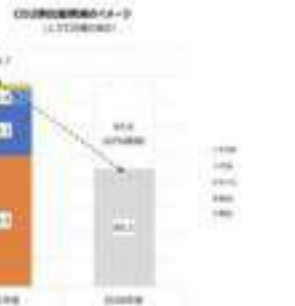
【CO₂排出量削減のイメージ】

2015年のパリ協定では世界の平均気温の上昇を工業化前比+1.5℃以下に抑制するという努力目標（1.5℃目標）が示されました。企業が1.5℃目標の達成を目指す場合、基年（直近の排出量算定が可能な事業年度）から2030年度までに温室効果ガスを42%削減するという目標を設定し、中長期的に排出量を削減するための計画を立てて取り組むというイメージになります。

【CO₂排出量削減対策】

貴社では既に2022年4月27日から栃木宇都宮工場にてSBiPowerから環境価値証券購入オプション（オプション比率10%）を購入されています。さらなる排出量削減対策としては以下のようなものがあげられます。

- ・電気
 - 省エネ対策、省エネ設備への代替、業務効率化（時間短縮）
 - 川崎工場での再生可能エネルギーの活用など
- ・軽油・ガソリン
 - 燃費改善対策
 - （エコドライブ、積荷・積高等の効率化、走行時間帯の見直しなど）
 - 更新時の低燃費トラック、ハイブリッド車やEV車への切り替え など



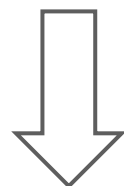
出展：りそな総合研究所委託により作成



◆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
環境価値購入証書で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

令和4年7月13日
SBパワー株式会社

環境価値購入証書

山口重工業 株式会社 様

本書はSBパワー株式会社の販売する環境価値を含んだ
電力の購入契約を締結頂いていることを証明するものです。

供給地点特定番号	0310112010802106094128
需 要 者 名	山口重工業 株式会社
需 要 場 所 住 所	栃木県宇都宮市芦沼町 3510-1
オ プ シ ョ ン 種 別	実質カーボンフリーオプション
年間電気使用量	
オ プ シ ョ ン 比 率	10%
オプションの提供期間	2022年4月27日より1年間



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

KPI・目標

- ・人権教育・研修の実施率……………毎年 1回受講予定

◆人権方針

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を実施し、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



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
- ◆シニア人財の活躍推進
- ◆障がい者活躍の推進

KPI・目標

- ・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
- ・障がい者雇用率（後述メトリクスに記載）



上記KPI 上3項目に関して
公益財団法人九州生産性本部のセミナーを受講予定

[出所：公益財団法人九州生産性本部](#)

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

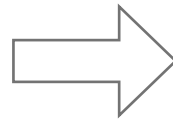
- ・リモートオフィス、在宅勤務の実施 … 在宅可能な環境は設置済、必要時はいつでも実施可能
- ・業務のIT化への取り組み … 給与明細のペーパーレス化、勤怠管理のデジタル化
- ・ミーティングの開催頻度 … 2週に1回での幹部会議、製作工程会議の実施
- ・人事評価制度見直し会議の開催頻度 … 毎年評価項目に関する見直し会議の実施

◆リモートワークの推進、勤務場所の柔軟化



SoftBank
ONE SHIP
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 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定期的な実施…資格取得者一覧表参照
- ・外部セミナーの参加支援…BIMソフト教育研修の実施
- ・各種必修・選択研修…研修制度の制定
- ・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](#)



- 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



- 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

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

KPI・目標

- ・従業員の労務管理（時間外労働管理、有給休暇取得率）
- ・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%
- ・喫煙者数の推移
- ・Well-beingセミナー…入社時実施
- ・メンタルヘルスクエア研修…社内相談窓口の設置
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、調査範囲の拡大目標(後述)
- ・定期的な1 on1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）

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

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

建築情報学会の活動





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



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

九州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

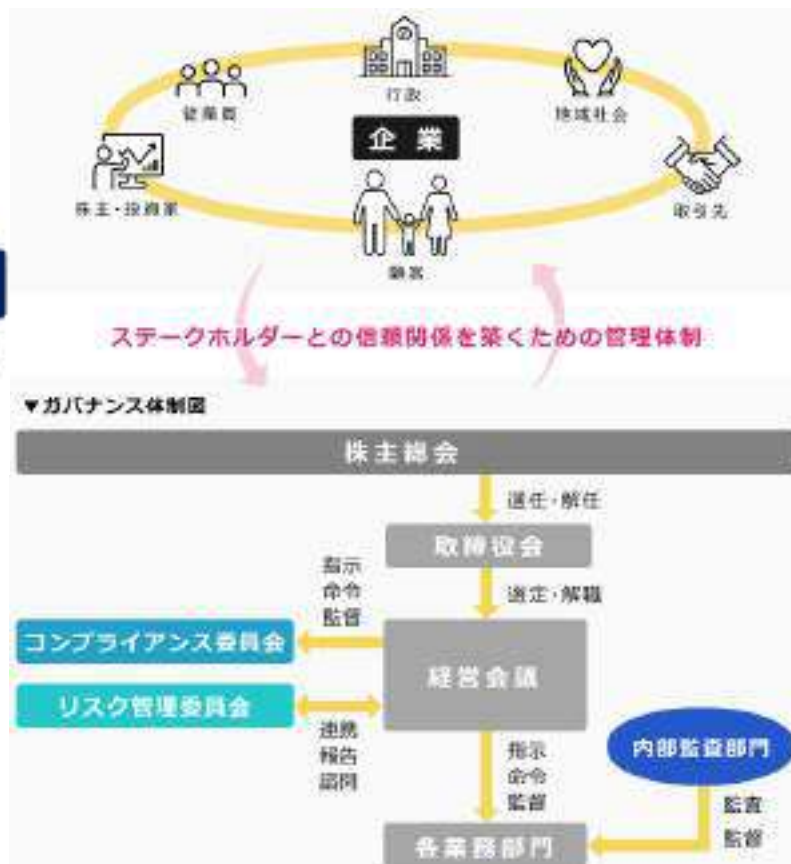


ガバナンス Governance

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……2022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

◆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
- ・ISO9001（2021年11月19日）
- ・ISO14001（2021年11月19日）



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

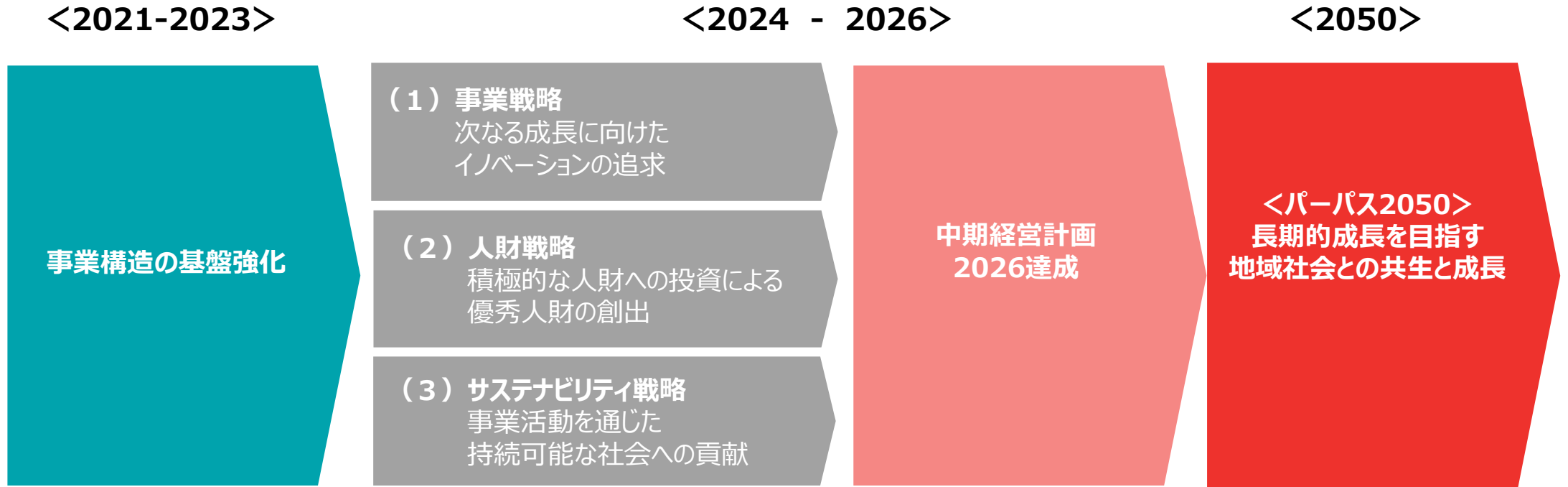
積極的な人財への投資による優秀人財の創出

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

弊社では、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。

■ 2022年リスク・機会の検討

課題	リスクと機会
多様性のある社会の実現 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
少子高齢化 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
労働人口の減少 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
企業文化 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
IT人財育成 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
グローバル化 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

- ・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
- ・シニア人財の活躍推進
- ・障がい者活躍の推進

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

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
- ・シニア人財の活躍推進
- ・障がい者活躍の推進



KPI

- ・女性リーダー育成研修
 - ・キャリア形成支援研修
 - ・D&Iセミナーの開催
 - ・障がい者雇用率（後述メトリクスに記載）
- 3項目に関して
公益財団法人九州生産性本部のセミナーを
受講予定

[出所：公益財団法人九州生産性本部](#)

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定期的な実施…資格取得者一覧表参照
- ・外部セミナーの参加支援…BIMソフト教育研修の実施
- ・各種必修・選択研修…研修制度の制定
- ・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、必要時は実施可能
- ・業務のIT化カバー率 … 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 … 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開催頻度… 毎年評価項目に関する見直し会議の実施

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

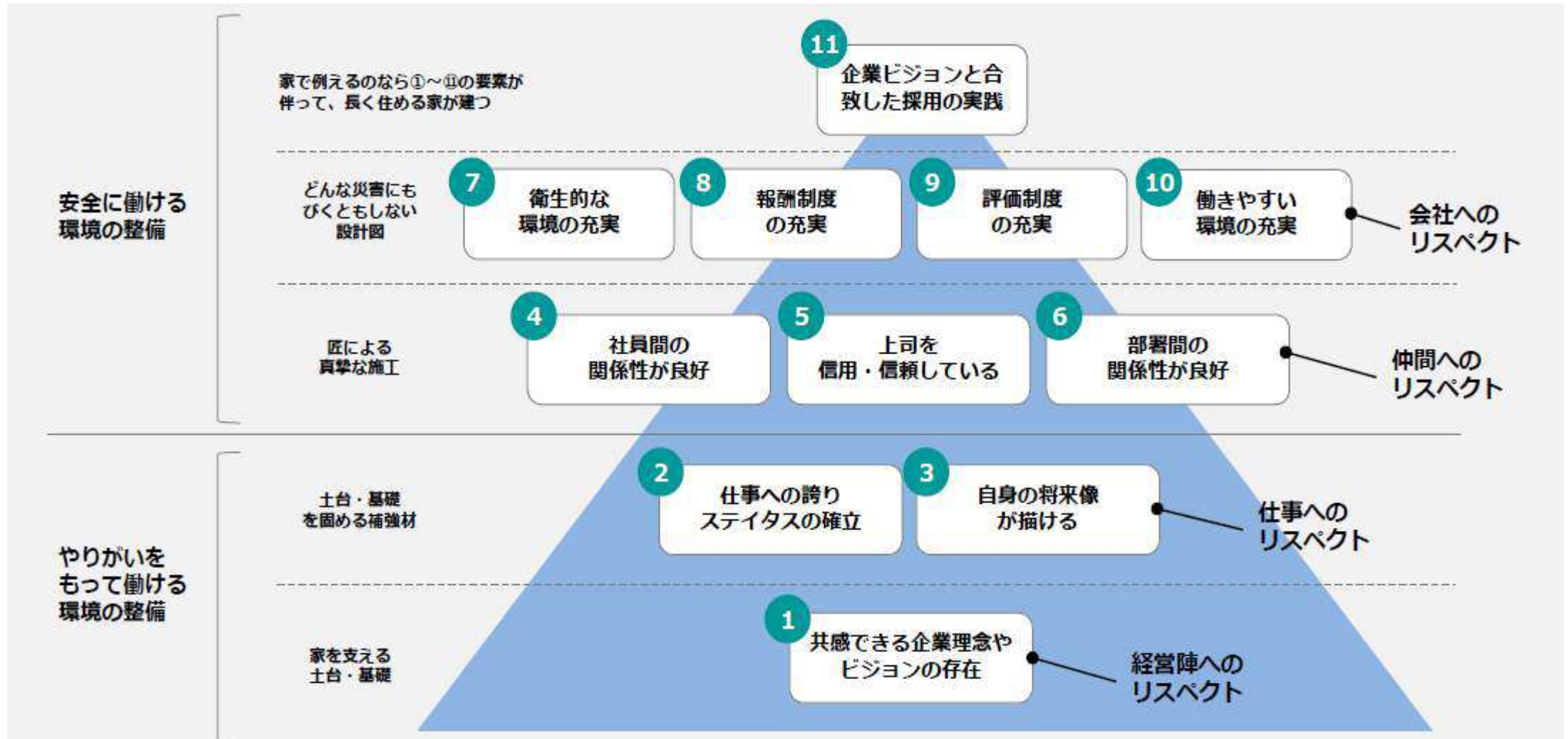


KPI

- ・従業員の労務管理（時間外労働管理、有給休暇取得率）
- ・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%
- ・喫煙者数の推移
- ・Well-beingセミナー … 入社時実施
- ・メンタルヘルスクエア研修 … 社内相談窓口の設置
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、調査範囲の拡大目標(後述)
- ・定期的な1 on1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（R5.6月現在）

資格名	保有者数
一級建築士	1名
二級建築士	3名
一級建築施工管理技士	1名
鉄骨工事管理責任者	4名
鉄骨製作管理技術者 1級	17名
鉄骨製作管理技術者 2級	8名
溶接管理技術者1級	1名
溶接管理技術者2級	2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	3名
溶融亜鉛めっき高力ボルト施工技能者	2名
建築鉄骨製品検査技術者	14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	4名
半自動溶接(JISZ3841)SA-2F	3名
半自動溶接(JISZ3841)SA-3F	15名
半自動溶接(JISZ3841)SA-3V	11名
半自動溶接(JISZ3841)SA-3H	14名
アーク溶接(JISZ3801)A-2F	8名
アーク溶接(JISZ3801)A-2V	2名
アーク溶接(JISZ3801)A-2H	3名

資格名	保有者数
IT`タ`管理技術者	3名
IT`タ`溶接技能者	2名
床上操作式クレーン運転	14名
小型移動式クレーン	7名
移動式クレーン	1名
クレーン運転特別教育	11名
ガス溶接技能講習	19名
特定粉じん作業特別教育	4名
アーク溶接特別教育	20名
AW検定 工場溶接	2名
AW検定 工事現場溶接	2名
AW検定 溶接プレート(RC種:F・RP種:F)	4名
すみ肉溶接適格性証明書(SFil-F)	6名
すみ肉溶接適格性証明書(SFil-V)	6名
すみ肉溶接適格性証明書(SFil-H)	5名
溶接作業指導者	1名
鉄骨組立等作業主任者	12名
高所作業車運転特別教育 (10m未満)	5名
高所作業車運転技能教育 (10m以上)	15名
自由研削と石の取り替え等業務特別教育	18名
建築鉄骨溶接プレート(アークマン RON/MP)	5名
建築鉄骨溶接プレート(アークマンMP)	2名
溶接プレート「石松」修了	3名
産業用溶接プレート特別教育	14名

資格名	保有者数
フォークリフト運転	19名
正安全運転管理者	2名
職長・安全衛生責任者教育	15名
安全衛生推進者養成講習	1名
玉掛技能者	23名
フルハシ型墜落制止用器具 取扱い特別教育	31名
事業主安全教育	1名
足場組立等作業主任者	3名
有機溶剤作業主任者	6名
特定化学物質等作業主任者	1名
特定化学物質及び四アルキル鉛等作業主任者	14名
第2種酸素欠乏危険作業主任者	1名
第1種酸素欠乏危険作業主任者	1名
低圧電気取扱技能者	1名
配線工事基礎技能者	1名
ダイオキシン類作業従事者	1名
危険予知研修	1名

今後の展開において重要な資格
(フォカススキル)



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	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
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		D X 研 修	健 康 管 理 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		
	SDG s 研修												
	基礎研修												
	海外研修												
	社内業務プロセス研修												

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。弊社では、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

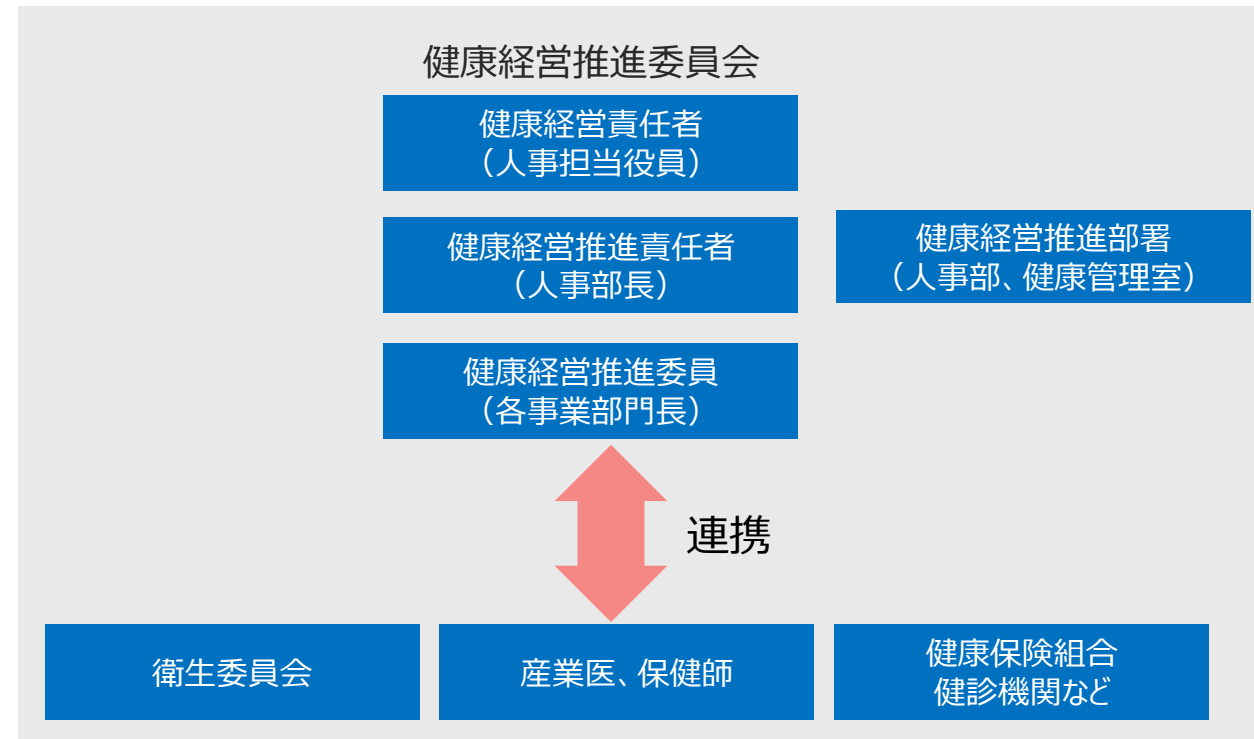
「健康経営推進委員会」(委員長：人事担当役員)で目標や施策を検討のうえ、各事業本部の「健康推進委員」とともに健康経営のPDCAサイクルを回して、社員の健康保持・増進活動を推進しています。

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



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。

各組織がサーベイ結果を使って自律的に組織開発を行えるよう、振り返りと研修の実施も予定。今後は、さらに詳しい調査ツールにて社員全員に対象範囲を拡大し、定期的の実施していく予定です。

＜実施した幸せデザインサーベイ＞

<https://www.happydesignsurvey.com/>



＜今後導入予定のエンゲージメントサーベイ＞

画像はテスト段階での実施結果

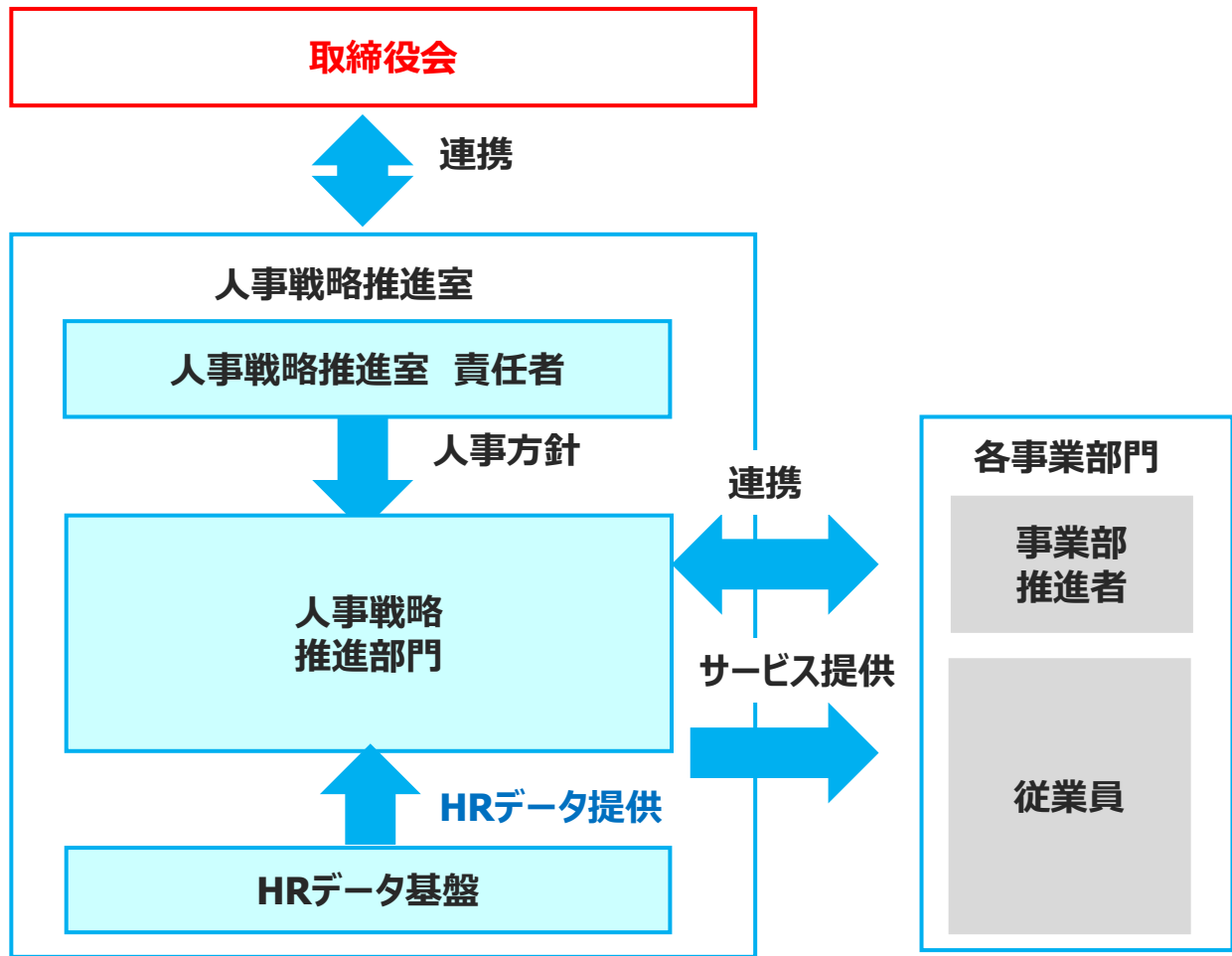
[組織改善サーベイ エンゲージメントコンパス \(hrpro.co.jp\)](#)



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



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。人財戦略推進室では、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



(1) 株主・投資家

株主総会、決算発表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	<ul style="list-style-type: none">・決算発表および随時開示・株主総会・経営会議・決算公告	経営会議や株主総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	<ul style="list-style-type: none">・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、N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">・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・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	パートナー会議の実施
参照 <ul style="list-style-type: none">・「サステナビリティ憲章」および「グループ人権方針」を制定・「パートナー憲章」を策定	

(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。

主要な内容	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 ※P32参照

(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。

主要な内容	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第三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
- ⑤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 2022」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
企業倫理研修	13/13(100%)	7/7(100%)	10/10(100%)
データ保護・個人情報研修	13/13(100%)	7/7(100%)	10/10(100%)
職場安全研修	11/11(100%)	16/16(100%)	13/18(72%)
建設現場安全研修	20/31(65%)	39/43(91%)	38/39(97%)

()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（2022年研修漏れのメンバーは、期がまたがりで研修確定済み）

建設現場安全研修：フルハーネス講習

研修対象期間は各年決算期（7月～6月）の一年間で集計

2. コスト

① 総労働力コスト

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

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・コンサルティング・社内外注

6. 健康・安全・幸福

① 労災の件数（発生率）

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

② 労災による死亡者数

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

社内管理簿 事故報告書より集計

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
年間総労働時間	84,790時間	99,621.5時間	101,486時間
FTE	40.8	47.9	48.7
税引き前純利益	815,200円	30,442,707円	20,054,903円
支払利息	9,162,817円	10,762,900円	16,375,127円
受取利息	254,708円	995,252円	2,463,334円
一人当たりのEBIT	396,711	839,464	697,450
一人当たりの利益	19,980	635,547	411,786

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。

7. 生産性

② 人的資本ROI

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

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
総離職者数	14人	10人	14人
平均総従業員数	37.5人	47.5人	54人
離職率	33%	18.5%	25.5%

離職率 = 総離職者数 / 平均総従業員数 x 100

勤怠管理ソフト（クラウザ）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
資格講習費	5,100,000円	7,070,000円	5,350,000円
外部講師料	3,140,000円	4,460,000円	7,120,000円
教材費	558,000円	824,000円	951,000円
総費用	8,798,000円	12,354,000円	13,421,000円

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
経営管理	4人	4人	5人
工場	29人	29人	25人
設計	14人	16人	17人
総務	7人	8人	6人
総従業員数	54人	57人	53人

②総従業員数（フル/パート）

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

1 1. 労働力

③フルタイム当量（※従業員のみのみ）

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

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、勤怠管理システム（クラウザ）より集計

第三者保証書

山口重工業株式会社

福岡県福岡市博多区下道原町1番1号 日通ビル 9F

BSIグループジャパン株式会社（以下BSIジャパン）は、山口重工業株式会社（以下山口重工業）が作成する The Human Capital Report 2022 に記載される ISO 30414:2018 に基づく人的資本開示活動につき、第三者保証を実施する保証を行った。
本保証の目的は、報告の信頼性の客観性、正確性、網羅性に対して、独立した立場からレビューと保証をすることである。

保証の範囲

対象期間：2022年7月1日～2023年6月30日
対象組織：山口重工業株式会社
対象レポート：The Human Capital Report 2022

保証手続者の概要

BSI ジャパンは保証基準（BRC、関連スコープ、マテリアリティ）を定義し、Moderate の保証レベルによって、以下の保証を行った。

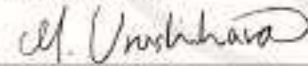
ISO 30414:2018 に基づく人的資本データ、データ取得のプロセス、データ開示およびシステムの有効性の評価
人的資本マテリアリティにおける戦略、体制、関連文書の評価

結論

BSI ジャパンは、上記保証手続の範囲において、次の結論を表明する。

「山口重工業の The Human Capital Report 2022 に記載された人的資本情報について、山口重工業が本 Report で情報開示する定めと経路での、客観性、正確性、網羅性について、利害関係者に著しい虚偽を与える情報は発見されなかった。また ISO 30414:2018 に基づく人的資本情報につき、意見に基づき収集、集約するプロセスが適切であると認められる事柄は発見されなかった。」
山口重工業は BSI ジャパンまたは保証人との間には、独立性に影響を及ぼす特定の利害関係はない。

For and on behalf of BSI



Statement No.: SRA 703516
Verified Date: 2023-10-24

...making excellence a habit.SM

本保証書は保証手続の結果として発行され、その内容は BSI グループジャパン株式会社によって保証されます。
また、保証書は BSI グループジャパンによって発行されます。
この保証手続による保証の有効性は、BSI ジャパンの ISO 19011:2011 による承認の有効性に基づいており、
BSI グループジャパン株式会社（〒220-8572 神奈川県横浜市青葉区中央 4-1-1）に ISO 9001:2015 による承認が与えられています。

2023.10.24付で人的資本に関する情報開示の
国際的なガイドラインである「ISO 30414」の認証を
取得しました。

建築業界での AA 1000 に基づく ISO 30414 の保証は、
当社が初の事例となります。

[BSIグループジャパン（英国規格協会）、建築業界で
初となる AA1000 に基づく ISO 30414 人的資本情報
開示保証を山口重工業株式会社に授与](#)



YAMAGUCHI
山口重工業株式会社

品質を大切にします