

サステナビリティ基本方針

株式会社 高田工業所

(1) サステナビリティ

地球温暖化による環境負荷の低減に向けてお客様の脱炭素の取組が加速しており、当社グループが関係する産業におけるサステナビリティ関連ビジネスの拡大に伴い、さらなる事業機会の増加が想定されており、当社グループの既存事業の成長と新たなイノベーションの創出を通して社会に貢献してまいります。

当社グループは社員が健康でいきいき働く環境づくりと地球温暖化防止への取組を加速するために、令和4年度にSDGs（持続可能な開発目標）への取組方針と実施策を公表しました。

■「TAKADAグループのSDGs(持続可能な開発目標)への取組方針・実施策」

【方針】

- TAKADAの**持続的な企業価値の向上**と**安定した成長を達成**するための活動を通じて、SDGsの達成に貢献する



【実施策】



TAKADAは『脱炭素社会』と『循環型経済』の実現に向けて、積極的にチャレンジします!!

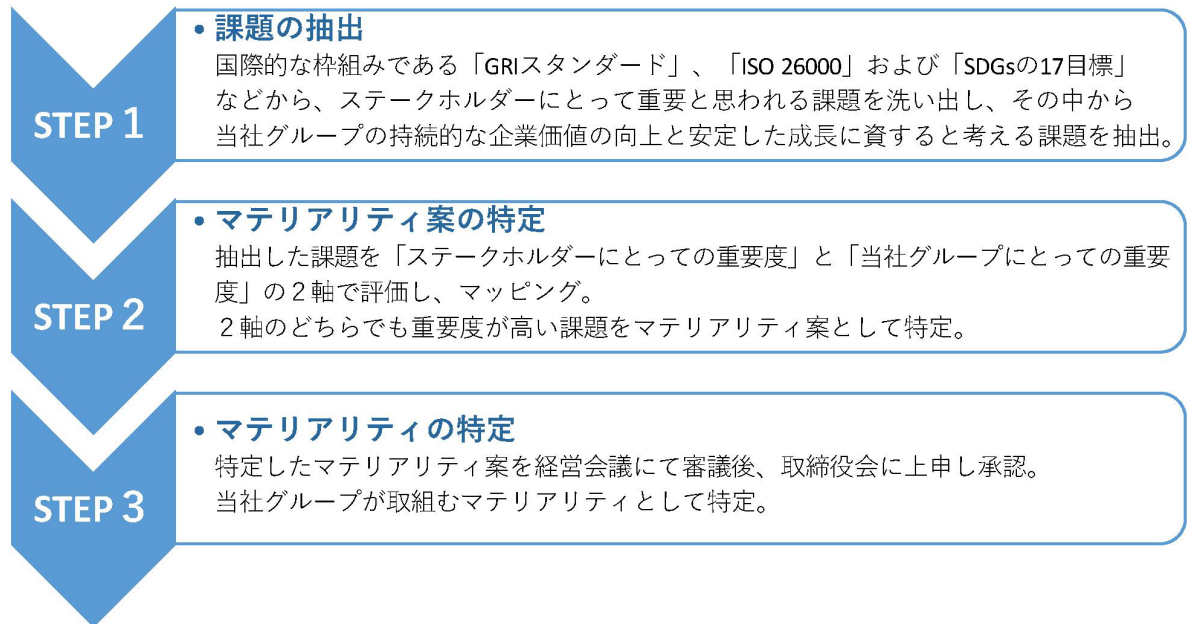
生物多様性の保全と地域社会との共創・発展を目指して、令和4年5月に「宗像市SDGs豊かな海づくりに関する連携協定」を締結し、この連携協定の第一弾として「宗像ウニプロジェクト」をスタートさせ、磯焼け海域における駆除ウニの陸上養殖の事業化検討を開始しました。

地域の活性化と循環型ビジネスの拡大を目指した取組みを推進しています。

■SDGs課題／ESG課題に関するマテリアリティの特定


当社グループは令和4年5月に公表した「SDGsへの取組方針と実施策」に基づいて、当社グループの持続的な企業価値の向上と安定した成長を達成するために「人権」、「社会・経済」、「環境」及び「ガバナンス」ごとに以下のプロセスに従ってマテリアリティを特定しています。


・マテリアリティの抽出と特定のフロー



・特定したSDGs課題/ESG課題に関するマテリアリティ


人権 社員を始めとするステークホルダーのすべてが、健康でいきいき働く環境づくりを目指す

<p>① 多様な人がいきいき働く企業</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性が活躍する企業の実現 ・働き方改革の推進 ・人を活かせる人事制度の実現と人材育成、採用 等 	
<p>② 労働安全衛生</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・健康診断の受診の徹底 ・過重労働による健康障害防止対策の推進 等 	
<p>③ 新しい「みらプロ*」活動の始動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・組織活性化委員会の活動の浸透 ・社内外へのみらプロ活動の発信 等 	





2040
みらいプロジェクト
Mirai Project

*みらプロ…2040みらいプロジェクト
若手・中堅社員を中心に2040年の創業100周年に向けてTAKADAの
みらいを考えるプロジェクト



社会経済 事業基盤の更なる強化とイノベーションの創出により社会の発展に貢献する

<p>④ デジタル技術を活用した 変革の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・部門連携BPR*の実施 ・現場課題解決のICTツールの利用拡大 等 <p><small>*BPR…ビジネスプロセス・リエンジニアリング。 業務本来の目的に向かって既存の組織や制度を抜本的に見直し、再構築すること。</small></p>	
<p>⑤ 産業設備の強靱化・高度化対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・顧客設備の長寿命化対応の促進 ・サプライチェーンの強化・拡大 等 	
<p>⑥ 脱炭素・ 低炭素エネルギー事業の拡大</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・脱炭素エネルギーへの取り組み促進 ・EPC事業の拡大 等 	



環境

自然環境への負荷を低減させる活動を地域と連携して推進する

⑦ 気候変動への対応

- ・電力、燃料使用量の削減
- ・省エネ・再生エネルギー技術、商品、サービスの拡大 等



⑧ 地域社会との共創・発展

- ・大学等の研究機関との事業化案件への対応
- ・社会的ニーズに対応した新規事業の検討・実行・拡大 等



ガバナンス

企業活動の基盤を強化する

⑨ 企業統治の強化

- ・東京証券取引所CGコードへの対応
- ・取締役会実効性評価の対応強化



①ガバナンス

社会の基盤となる製鉄・化学等のプラント設備の環境負荷の低減や生物多様性の保全に向けた取組みを推進するうえでのリスクマネジメント体制として「コンプライアンス常任委員会」、「コンプライアンス委員会」を設置し、事業リスクと機会について重要と判断した事項は取締役会に報告することで取締役会の監督が適切に図ることのできる仕組みを構築しています。

②リスク管理

当社グループは「内部統制システムの構築の基本方針」に基づき内部統制の強化を図り、リスク管理体制を確立し、経営の適法性及び効率性を確保することを目的に「リスク管理規程」を制定し、リスクの特定に応じて適正な管理を行っています。

代表取締役はリスクを統括管理する取締役を定め、各業務担当取締役とともにリスクを体系的に管理しています。また代表取締役及び各業務担当取締役は、リスクの特性に応じて適正に管理しています。

(2) 人的資本

当社グループは企業の基盤である人材づくりのために、社是「純情 情熱 希望」を基本として、未来に向け「人間創造」「技術創造」「事業創造」に取り組んでいます。持続的な企業価値の向上のためには、人材への投資が必須であり、すべての社員が、健康でいきいき働く環境づくりを目指して様々な取組みを進めています。

現在、第5次中期経営計画(令和4年度～令和8年度)においても、環境の変化にあわせて「一人ひとりが新しい仕事・やり方に挑戦し、レベルアップすることで、現要員体制での生産、利益の拡大を目指す」ことを基本方針に掲げています。将来にわたり当社グループが社会的・経済的価値を高めていくためには、多様な人材の融合により最大の効果を発揮することが重要であり、その基盤となる成長に向けた組織活力の向上に取り組んでいます。

①戦略

人材の多様性の確保を含む人材の育成方針等

○人材確保

人材確保につきましては、国籍、性別、年齢等にかかわらず多様な人材を確保し、個々がいきいきと活躍できる組織の活性化を図ってまいりました。更に、日本国内の労働人口減少に伴い採用環境は厳しさを増す中、積極的な採用活動を行い優秀な人材確保に努めてまいりました。その他、社員紹介制度の導入・推進や、北九州地区の社員寮を新設するなど、福利厚生の変なる充実により「選ばれる企業」になるべく、取組んでまいりました。

○人材育成

人材育成につきましては、「一人ひとりが新しい仕事・やり方に挑戦し、レベルアップし続ける人材づくり」を方針に掲げ、あらゆる階層の社員に対し能力開発やキャリアアップの機会を提供し、働きがいを生み出す人事制度を導入し、運用を進めております。

また、繁忙期の時間外労働への対応として「TAKADAグループにおける『働き方改革』への取り組み方針」を策定しており、本方針に沿った運用を図ることで、働きやすい職場環境の創出に努めてまいりました。

○社内環境整備

当社グループでは、すべての社員が働きがいを持って、いきいきと働きやすい職場環境の整備に努めております。すべての社員一人ひとりとその家族が心身ともに健康であることは、当社グループの持続的な成長を支える基盤であると考えています。「健康診断」や「ストレスチェック」などの会社での実施に加え、当社独自に運営している「高田工業所健康保険組合」にて、「メンタルヘルス」・「疾病予防」・「保健指導宣伝」等の事業を展開し、社員とその家族の心身の健康維持のための取組を行っています。

また、令和3年4月から65歳定年延長制度を導入し、ベテラン社員の就業環境の改善を図り、シニア人材の活躍と技術・技能の継承を促進しております。

更に、令和3年10月に「働き方改革推進プロジェクト」を設置し、長時間労働の撲滅、ワークライフバランスの実践につながる対策の実施に取り組んでいます。

②指標及び目標

当社グループでは、上記に記載した人材の多様性の確保を含む人材の育成方針及び社内環境整備に関する方針について、次の指標を用いております。当該指標に関する目標及び実績は、次のとおりです。

指標	目標	実績
係長級にある者に占める女性労働者の割合	7.0%以上	7.0%
有給休暇取得率	80.0%以上	87.4%

以上