

SDGs (Sustainable Development Goals) 目標設定について

当社では、2021年3月1日に23項目の重要課題を公表しましたが、この度、優先的に取り組む課題として12項目の重要課題に絞りを絞り、これらに対応する7項目の目標を設定しました。今後は、これらの目標に対する実績を毎年度開示するとともに、重要課題の進捗をモニタリングしてまいります。なお、今回のタイミングで目標設定を見送った重要課題につきましては、引き続き課題解決に向けた取り組みを推し進め、目標設定の検討を継続してまいります。

No.	何を	いつまでに	どうするか	重要課題 (マテリアリティ)
1	製品からの CO2 排出量	2030 年度 (2010 年度比)	30%削減	気候変動の抑制、環境負荷の削減、環境汚染の防止、化学物質管理 No.1 電池式ミニショベルの開発・製造・販売 No.5 環境負荷を抑えた建設機械の開発・製造・販売
2	工場からの CO2 排出量	2030 年度 (2015 年度比)	50%削減	気候変動の抑制 No.2 工場の GHG 排出の削減 No.3 工場のエネルギー効率向上、再エネ利用拡大
	工場で使用する電力	2021 年度中	再生可能エネルギー で 100%調達	
3	1 日以上の休業を伴う労働災害	毎年度	ゼロ件	労働安全衛生、従業員の健康 No.13 竹内製作所 (単体) での健康経営、労働安全衛生
4	1 人当たりの研修時間	毎年度	開示	人材開発、人権尊重、適正な労働慣行、コンプライアンス No.12 ハラスメントの防止 No.14 教育・研修制度の拡充 No.21 法令・規則の遵守、反社会的勢力の排除
5	育児休業の取得率 (男女別)	毎年度	開示	ワークライフバランスの推進 No.15 育児・介護休業、時短勤務等の制度利用推奨
6	女性取締役	2024 年度	1 名選任	ダイバーシティ、女性活躍推進の強化 No.16 女性取締役の選任、女性管理職の候補育成
	女性管理職比率	2030 年度	男女同率	
	子会社の管理職のローカル比率	毎年度	開示	
7	CSR 調達方針の同意書回収率	毎年度	95%以上	環境・社会に配慮したサプライチェーンの構築 No.18 CSR 調達方針の策定、実行 No.19 サプライヤーに CSR 調達方針の同意書を依頼



1. 製品からの CO2 排出量：2030 年度 (2010 年度比) までに 30%削減

気候変動対策、すなわち CO2 排出削減に取り組むことは最も優先的に取り組むべき課題の一つと認識しています。今回掲げた目標は、従来のディーゼルエンジン式建設機械の性能向上、燃費改善だけでは達成不可能であり、電池式の建設機械の普及が大前提となります。当社は、2021年7月にリチウムイオン電池式ミニショベルを市場投入しましたが、その本格普及には相応の時間がかかると予想しています。従って、30%削減の目標達成に向けては、2020年代後半から2030年に近づくにつれて、加速度的に推移すると予想しています。

一方、環境意識の高まりにより、お客様の意識が変化したり、公的な補助あるいは規制が強化されたりすることにより、普及が加速することも考えられます。この「移行リスク」を事業発展のチャンスと捉え、電池式の建設機械のラインナップ拡充に向けて、製品開発に取り組んでまいります。

※ 製品からの CO2 排出量は、Scope3 のカテゴリ 11 (販売した製品の使用) に基づき算定します。



2. 工場からの CO2 排出量：2030 年度 (2015 年度比) までに 50%削減

工場で使用する電力：2021 年度中に再生可能エネルギーで 100%調達

製品からの CO2 排出量の削減に並び、工場からの CO2 排出量を削減することも、製造業として当然の責務と考えています。当社工場においては、電気使用による CO2 排出が圧倒的に多く、以下の 3 本柱で取り組んでまいります。

- (1) 省エネ 2010年に設置した省エネルギー推進委員会による活動など、電力使用効率の向上
- (2) 創エネ 工場屋上に設置した太陽光パネルによる発電
- (3) 再エネ 2021年度中に工場で使用する電力 100%を再生可能エネルギーに切り替え





3. 1日以上の休業を伴う労働災害：毎年度ゼロ件

当社は、行動規範の中で「安全は全てに優先する」と掲げており、これまでも安全衛生委員会と従業員が連携して労働災害、事故の防止に取り組むなど、安全で健康的な職場環境の維持、向上に努めてまいりました。今回、グローバルな ESG 課題の一つとして認識を新たにし、労働災害ゼロを目標として掲げました。従業員一人ひとりが安心して活躍できる職場環境をつくることは、企業の持続的な成長に欠かせないと考えています。



4. 1人当たりの研修時間：毎年度開示

当社は行動規範に「人間尊重」を掲げ、人財を最大の経営資源、人的資本と認識しています。事業は人を中心として発展していくものであり、従業員の成長は企業の成長に直結します。今回、人財開発の重要性を再認識し、従業員の教育・訓練にかかる指標として研修時間をピックアップしました。研修テーマには、重要課題 12 番のハラスメント防止と 21 番のコンプライアンスも含まれます。当社は今後も、質の高い学びの機会を従業員に提供し、人的資本への投資を積極的に行ってまいります。



5. 育児休業の取得率（男女別）：毎年度開示

育児休業は、大切なライフイベントである育児を企業がサポートする制度で、男女を問わず育児休業を取得しやすい職場環境の整備が社会的に求められています。育児休業の取得は、家庭での父・母・子のつながり確かめ合い、自身のワークライフバランスを見つめ直す機会となることから、女性だけでなく、男性も育児休業を取得する必要性が注目されています。同時に、職場ではジョブローテーションなどマネジメント力の強化にもつながります。当社はワークライフバランスの推進を通じて、従業員の多様な働き方を支援してまいります。



6. 女性取締役：2024 年度までに 1 名選任

女性管理職比率：2030 年度までに男性管理職比率と同率

子会社の管理職のローカル比率：毎年度開示

当社にとって、ダイバーシティは気候変動と並ぶ重要な課題と考えており、経営と事業の現場の双方において、同質化・硬直化を防ぎ、多様な価値観と発展性を取り入れる必要性を強く認識しています。まず、ジェンダーダイバーシティ推進として、現在 9 名全員が男性である取締役に女性を選任し、また女性の管理職比率の改善にも取り組んでまいります。加えて、海外売上高比率が 97% を超える現状に鑑みて、海外現地の視点を経営に取り入れ、現地の雇用を拡大する狙いの下、海外子会社の管理職のローカル比率も指標として掲げることとしました。



7. CSR 調達方針の同意書回収率：毎年度 95% 以上

サステナビリティへの取り組みにおいて、最大の効果を上げるためには、当社のみならず、当社の生産活動において重要なステークホルダーとなるサプライヤーの皆様とのパートナーシップが欠かせません。サプライチェーン全体で当社が環境と社会に与えるインパクト・責任を考え、取り組んでいくことの必要性を強く認識し、CSR 調達方針を掲げました。サプライヤーの皆様と一体となって、グローバルな ESG 課題の解決に貢献したいと考えています。



以上