

# サステナビリティレポート 2024

Sustainability Report

株式会社 愛和産業

## 目次

## Contents

| トップメッセージ —— 1

| 組織・事業内容 —— 2

| ビジネスマodel —— 2

| マテリアリティ —— 3

| KPI —— 3

| 環境 —— 4

| 社会 —— 5

| ガバナンス —— 9

## トップメッセージ

Top message

「人間力」という経営理念のもと、  
お客様に新たな価値を届けるための挑戦を続けています。

代表取締役 小島 洋一



### 「人間力」を軸に新たな価値を届ける挑戦

サステナビリティが経済社会全体に急速な勢いで浸透したことにより、企業経営の在り方が大きく変化してきています。この変化は不可逆的なものであると捉えており、従来の経営論や過去の成功体験に準拠した経営ではこれからの時代を生き抜くことはできないと考えています。現状維持の思考を取り除き、いかに社会において存在意義のある価値を提供できるかが問われています。

状況が変化したからといって、変えてはいけないものもあります。当社の経営理念は「人間力」であり、最も重要なのは人です。この理念はいかなる変化の局面においても変わるものではありません。仕事や、人間関係、さまざまな場面でしっかりと「深耕」し、お客様や、取引先、地域や広く社会に自分たちの「輝き」を伝える。創業からの想いをさらに深化させ、変化に応じて発想を柔軟に修正しながら、お客様に新たな価値を届ける挑戦を続けていきます。

### 天井クレーンのスペシャリストとして50年以上にわたる実績

1967年の創業以来、天井クレーンに関するあらゆる技術を磨き続けてきました。設計・製造・設置から稼働後のメンテナンスまで手がけ、50年以上にわたる実績とノウハウの蓄積を有す、日本でも数少ない天井クレーンのスペシャリストです。他社には真似できない独自の技術・ノウハウを多数保有しており、お客様のニーズに合わせて当社技術を提供することで今日まで成長してきました。

これからも成長を続けていくためには、高度に複雑化・多様化するニーズに対して、真の課題をお客様視点で主体的に把握していくことが重要です。今まで以上に企業力を高め、複数の技術や各種装置の中から最適なソリューションを提供する力が必要であり、それができなければステークホルダーから選ばれ続ける会社にはなれないと考えています。

### 社会において存在意義のある価値を提供

サステナビリティが急速に拡大したことにより、お客様のニーズも変化してきています。当社としてはこの変化をチャンスと捉え、サステナビリティ経営に積極的に挑戦しています。従来、天井クレーンに求められていたのは、性能・品質、安全性、コスト、メンテナンス、納期等でしたが、サステナビリティの観点からESG（環境、社会、ガバナンス）のニーズも求められるようになっています。環境負荷を低減できないか、労働安全衛生をより向上できないか、クレーン設置・操作におけるリスク・コンプライアンスに関する問い合わせも増えています。これらのニーズに応えていくには当社自身がしっかりとサステナビリティ経営ができていなければなりません。当社は「人間力」を経営理念とし、人を最も重要な資産としてきましたので、労働安全衛生、クレーンの安全性に関して永年高め続けてきました。近年では、健康経営を導入し、社員一人ひとりが健康で働くことができるよう、働きやすい職場環境を整備しています。今後は、環境とガバナンスに関する取り組みを強化し、さらに企業力を高め、社会において存在意義のある価値を提供していきます。

ステークホルダーの皆様におかれましては、引き続き愛和産業の事業活動にご理解とご支援を賜りますよう、よろしくお願ひいたします。

# 組織・事業内容

## Organization/business

名 称	株式会社 愛和産業	資 本 金	1,600万円
代 表 者	小島 洋一	本 社	愛知県稻沢市日下部西町1丁目59
創 業	1967年3月	社 員 数	57名
設 立	1968年7月	事 業 内 容	クレーン製造、メンテナンス業

事業	内 容
クレーンの設計・製造・据付・販売業務	天井クレーン、橋形クレーン、ジブクレーン、簡易リフト、自動搬送装置など
メンテナンス業務	月例点検、性能検査整備、予防保全整備・修理など

# ビジネスモデル

## Business model

愛和産業は、「人間力」という経営理念のもと、『天井クレーンに関するあらゆる技術を磨き続けてきたスペシャリスト』として、『設計・製造・設置・メンテナンスまでワンストップ』、『日本全国に天井クレーンを提供』、『使用条件に合わせたホイスト、及びクラブルクレーン製造』、『急な修理にも即対応 総合メーカーだからこそメンテナンス技術』、『1967年創業歴史に裏打ちされた技術力』、『「人間力」を土台に課題解決に挑戦』の6つを強みとしています。そして、ESGの取り組みを推進することにより、『環境負荷低減への貢献』、『人間力を育成し、「輝き」を伝えられる人財を輩出』、『「ものを安心・安全に運ぶ」という価値』の3つの社会価値を創造します。社会価値の創造を通じて持続可能な成長を図る、それが愛和産業のビジネスモデルになります。

### 天井クレーンに関するあらゆる技術を磨き続けてきたスペシャリスト



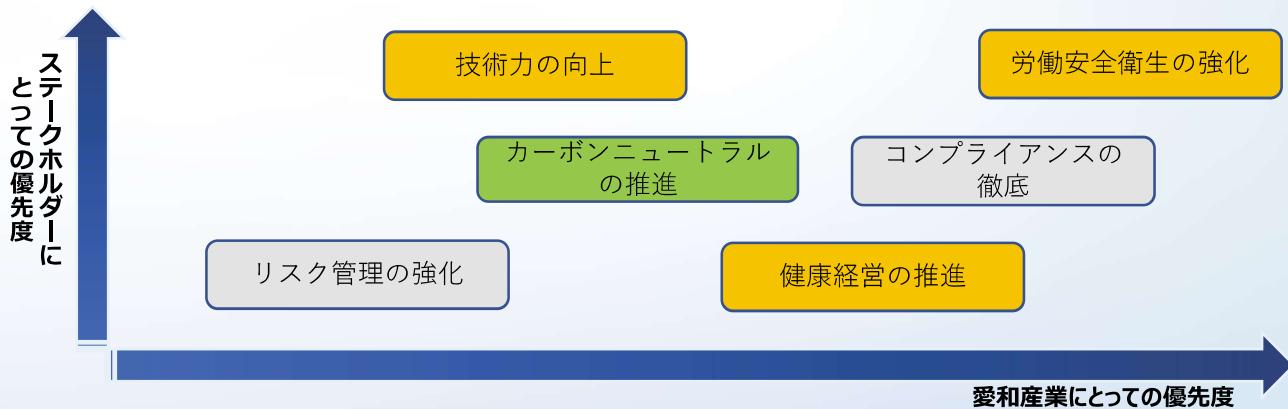
## ■リスクと機会の分析

愛和産業は、環境・社会・ガバナンス（ESG）の視点を取り入れたサステナビリティ経営を進めるにあたり、ESGにおけるリスクと機会を分析しました。様々な角度から分析した結果、以下のリスクと機会を特定しました。

リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ カーボンニュートラル実現に向けた設備投資の負担増加</li> <li>➢ 少子化による新たな人財の採用難</li> </ul>
機会	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 労働安全衛生の徹底による取引先からの信用獲得</li> <li>➢ 健康経営推進による人財の定着、生産性の向上</li> </ul>

## ■マテリアリティ（優先順位）の特定

分析したリスクと機会をもとに、優先的に取り組む事項を「ステークホルダーにとっての優先度」、「愛和産業にとっての優先度」からマッピングを行い、以下の通りマテリアリティを特定しました。



## KPI

### KPI

特定されたマテリアリティをサステナビリティ経営の中核として位置付け、環境課題・社会課題の解決と愛和産業の持続的発展を両輪で回していくきます。各マテリアリティにおいてそれぞれKPI（目標）を定め、進捗管理をしていきます。

	推進項目	KPI
E 環境	カーボンニュートラルの推進	2024年にCO2排出量の算定を行い、2025年までにカーボンニュートラル達成に向けた目標を設定
S 社会	労働安全衛生の強化	災害ゼロに向けた職場環境整備と教育
	技術力の向上	2025年までに研修体制を構築
	健康経営の推進	新たに採用する社員の3年以内離職率ゼロ
G ガバナンス	コンプライアンスの徹底	コンプライアンス勉強会を毎年開催
	リスク管理の強化	リスク・コンプライアンス委員会の定期開催

## カーボンニュートラル

### ■太陽光設備の導入

愛和産業は、2016年に太陽光発電を導入しました。本社から数分の立地に設置し、FIT（固定価格買取制度）を活用して、現在は電力会社が固定買取中です。当時はFITが注目されており、当社としても太陽光発電を導入しましたが、現在はカーボンニュートラルが急速に求められており、自家消費としての導入も検討しています。地球温暖化はもはや全人類喫緊の課題であり、カーボンニュートラルは当社としても重要な経営課題です。再エネの活用と省エネの取り組みによりカーボンニュートラル実現を目指しています。

## 省エネの取り組み

### ■ハイブリッド車の導入

当社では、営業車やトラックを順次ハイブリッド車へ切替を進めています。ハイブリッド車は、速度が低い時は電気で動くモーターを使って走行し、燃費の効率が良い速度になった時には、ガソリンで動くエンジンに切り替え走行します。そのため、電気で走行している時はCO<sub>2</sub>の排出を抑えることができ、地球環境保全に貢献できます。また、従来のガソリン車より燃費の効率が良くなり、ガソリン代の削減にもつながっています。



### ■電力使用量の削減

当社のCO<sub>2</sub>排出量の大半はScope2で、他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出（例えば電力会社からの買電など）です。カーボンニュートラル実現のためには電力使用量の削減が重要になります。電力使用量を削減することは、地球環境保全に繋がるとの意識のもと、省エネ実践のPDCA（Plan：計画→Do：実施→Check：評価→Action：改善）を回していくます。

### ■LED照明の設置

LED照明は大府第1工場の全てと、本社工場・大府第2工場の一部に設置しています。LEDは少ない消費電力で白熱灯や蛍光灯以上の照度を保つことができるため、消費電力・CO<sub>2</sub>排出量の削減に繋がっています。耐用年数も長くメンテナンスの手間も省け、廃棄物削減にも貢献しています。点灯が早いため、工場内全て消灯している時に待ち時間がなくなり便利になったとの声もあり、他の照明も順次LEDに切替を検討しています。



### ■人感センサーライトの導入

省エネ対策の一環として人感センサーライトを導入しています。消灯忘れはどれだけ注意をしていても定期的に発生するため、当社では人感センサーを設置し、自動センサーによる電気の点灯・消灯を行っています。地道な取り組みですが、身近なところから省エネを実践していくことは重要だと考えています。

## 廃棄物削減の取り組み

### ■廃棄物の分別管理

当社では、廃棄物の管理の徹底を行い、適正な廃棄物処理と、再資源化率の向上を図っています。廃棄物処理法等の関連法案を遵守した廃棄物処理を徹底し、事業活動によって発生する廃棄物を削減する取り組みと、分別の徹底によるリサイクル率の向上にも努めています。



## 労働安全衛生

### ■ISO45001の認証取得

愛和産業は、2021年にISO45001を取得しました。ISO45001は、「組織のために働くすべての人々が安全に、身体的及び精神的な健康が保護されて働く」という組織の責任を全うする労働安全衛生マネジメントシステムを構築することを支援する」プログラムです。取得することにより、労働安全衛生を国際的な基準でマネジメントしている企業として認知されます。当社は天井クレーンを扱うため、労働安全衛生は最重要であり、他社に先駆けて取得しました。ISOの基準を継続して実践し、安全衛生の水準向上、労働災害の減少に繋げています。



### ■安全衛生方針の制定

当社では、安全衛生基本方針を定め、安全最優先の文化を築き上げることを目指しています。年に1回の安全大会の中で、年間安全基本方針も策定しており、2023年度は、「重点6項目による災害の撲滅」「ヒヤリハットの共有」「心身の健康維持増進」の3つを掲げています。

※重点6項目：(STOP6) 「墜転落、感電、挟まれ、重量物、車両、火災・高熱物」

### ■安全衛生管理体制の構築

当社の安全管理体制は、社長をトップとし、本社に安全衛生統括責任者を配置、各工場・営業所に安全衛生推進者と安全衛生委員を配置しています。日頃の安全管理は安全衛生推進者が中心に行っており、労災事故ゼロを目指し、安全管理を徹底しています。



### ■安全衛生大会

当社では、毎年安全大会を行っています。各工場での熱中症対策、感染症対策等の発表、ヒヤリハットや災害事例の共有を行っています。また、当社の安全基準を定めた冊子や熱中症に関する冊子も配布します。クレーンの点検は高所作業になるので、夏場はクレーンの上に熱がこもり、かなりの高温になりますので、安全衛生大会では熱中症対策の最新アイテム等を紹介しています。また、令和5年度の安全衛生大会では、稻沢東分署の協力を得て救命救急の講習を行いました。AEDの使用方法を学び、いざという時の急救措置をできることを目的に開催しました。



### 人財育成

#### ■研修の実施

当社にとって最も重要な資産は人財であり、人財育成のため研修を定期的に実施しています。クレーン作業における研修は、座学研修も重要ですが、実技研修が特に重要になります。例えば、クレーンがどれだけたわむのかをレーザー測定器を用いて測定するタワミ測定は実技で覚えるもので、クレーンガーターのどの部分で測定するのか、レーザー測定器の使用方法、ウエイトを使用する際の危険のポイント、安全対策等を実技研修を通して教育しています。また、外部から講師を招いた研修も行っており、クレーンの無線操作機メーカー様に研修を依頼した際は、無線についての基礎知識やメンテナンス方法だけでなく、実機を用いた本格的な実践講習会をしていただきました。



#### ■資格取得費用の補助制度

社員一人ひとりの成長が会社の成長に繋がると考えており、自発的に学び成長を目指す社員を後押しするため、資格取得費用について会社で補助を行っています。

## 健康経営

### ■ 健康経営優良法人の認定

愛和産業は、2021年10月に協会けんぽ愛知支部に健康宣言を提出し、「健康宣言チャレンジ認定証」を受けて健康経営®をスタートしました。健康経営とは、社員の身体的健康、精神的健康、社会的健康の保持増進に努め、社員が長く働きやすい職場環境を整備することです。当社は危険を伴う高所作業や重量物の運搬等があるため、健康経営は必須であるとの考えのもと、取り組みを進めています。2022年3月には日本健康会議より「健康経営優良法人」に認定され、2023年も2年連続で認定されました。健康経営優良法人認定制度は、経済産業省が健康経営を実践している企業を社会的に評価することを目的とした制度です。※「健康経営®」はNPO法人健康経営研究会の登録商標です。



### ■ 健康診断受診率100%

定期健康診断は毎年100%実施し、社員の健康状態の把握に努めています。健診の結果、要再検査、要精密検査の対象となった社員には、声掛け・個別メールにより受診勧奨を行っています。また、生活習慣の改善が必要な社員へは、協会けんぽの特定保健指導を実施し、改善に向けた意識醸成を行っています。

### ■ 受動喫煙対策の実施

禁煙の推奨と受動喫煙対策のため、建物内は全て禁煙としています。タバコを吸う社員も一定数いるので、分煙を徹底しています。健康意識アンケートの結果も、「タバコの量が多い」と自覚している方が6名、「禁煙に取り組んでいる」方が4名いるので、会社としても引き続き禁煙による健康増進を推奨していきます。

### ■ 健康経営セミナーの開催

2022年7月、外部から健康経営アドバイザーを講師に招き、「健康経営セミナー」を開催しました。健康経営に注目が集まっている背景や、健康経営を導入することによる生産性の向上、成長戦略としての取り組み方法等を講義していただきました。2部構成で、「生活習慣病を防ぐ正しい食事」をテーマに保健師からも講義があり、社員の健康経営に対する理解向上、健康増進意識の向上に繋がりました。



### ■ 健康意識アンケートの実施

社員の健康意識を把握し課題点を見つけるために、健康意識アンケートを実施しています。健康意識のみだけではなく、ストレス状況、悩みや困っていること、会社に導入・実施してほしい制度・取り組みも設問に入れています。アンケート結果をもとに、社員の健康意識や様々な声を把握し、今後の健康経営の取り組みの参考にしています。



### ■ 福利厚生の充実

当社は、社員の福利厚生、ワークライフバランス充実のため、リゾートトラストの会員権「東京ベイコート俱乐部」を保有しています。東京ベイコート俱乐部は、東京にいながら楽しめる極上のリゾートとして人気であり、日頃の社員の慰労を目的に購入しました。また、会員権を保有することにより、リゾートトラストの全国各地にあるリゾートホテルを利用できます。仕事から離れて余暇を存分に楽しむことにより、また明日からの仕事へのエネルギーにもなっています。



## ダイバーシティ & インクルージョン

### ■育児休暇取得の促進

子育て中の社員にとって、仕事と育児が両立できる働きやすい職場環境が整備されていることは非常に重要です。当社では今まで女性の産前産後休業・育児休業のケースがありませんでしたが、そうしたライフイベントを控える社員のため、現在制度を整えています。産前6週間・産後8週間の産休とその後の育休、復職後の時短勤務等、育児期間中も持続できる勤務体系の構築を進めています。

### ■女性管理職の登用

愛和産業の社員は57名で、うち女性は8名、女性管理職も1名います。天井クレーン業界は女性が少ない業界ですが、当社はまだ女性の雇用を拡大していきたいと考えています。当社の経営理念である「人間力」を高めていくためには多様な人財が活躍し、相互に良い影響を与える関係が理想です。そのためには女性が持つ柔軟な感性や幅広い想像力は不可欠だと考えています。



### ■シニア社員の活躍

当社ではシニア社員が多く活躍しています。定年は60歳ですが、本人の継続勤務の意思があれば、65歳まで嘱託で雇用し、以降も就業上の問題がなければ嘱託として継続雇用をしています。当社は業界他社と比較して勤続年数が長いため、シニア社員は経験豊富な貴重な戦力です。

## コミュニケーション

### ■ブログの発信

社内のコミュニケーション活性化を図るため2014年からブログの発信を続けています。ホームページで情報発信することにより、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションのきっかけとなり、新たな対話が生まれて仕事への好循環にも繋がっていきます。社員が行っている仕事、当社が目指している姿、そして経営理念である「人間力」を幅広い方に理解していただきたく、発信を継続しています。

### ■社内報の作成

社内のコミュニケーション活性化を図るために、社内報の作成を年4回行っています。経営方針、共有すべき情報等の業務上の内容だけでなく、安全や健康上の有効な対策や豆知識等、遊び心も交えながら定期発信を続けています。また、新しく入った社員は社内報にて紹介しています。早く打ち解けてもらうためのきっかけになっており、円滑な人間関係や新たなコミュニケーションに一役買っています。



### ■慰安旅行やレク行事

慰安旅行やレク行事を活発に行っています。もちろん希望者のみですが、毎年楽しみにしている社員も多く、参加率は高いです。バスでの温泉旅行が多いですが、海外旅行を実施することもあります。コロナ禍以前は毎年実施していたので、今後再開する予定です。レク行事はバーベキュー大会をすることが多く、参加した社員は仕事を忘れて存分に楽しんでいます。



### ■同好会活動

当社は社員同士の同好会活動が活発です。同じ趣味を持つ社員がグループとなり、毎月積立預金をしてプライベート旅行に出かけています。登山同好会、スキー同好会、中にはお酒好きの社員による酒造見学会もあります。各社員の自主的な取り組みとして仕事を離れて交流を深め、部門を超えた社員同士のコミュニケーションの活性化に繋がっています。



## 働き方改革への取り組み

### ■長時間労働の削減

愛和産業では、働き方改革に力を入れています。ワークライフバランスの最適な状態がベストなパフォーマンスの発揮に繋がると考えており、仕事とプライベートを両立して働く環境を目指しています。働き方改革の主要な柱である「長時間労働の是正」に関しては、以前より業務効率化による残業時間の削減を進めており、現在は月平均20時間弱となっています。また、残業手当については時間単位で100%付けています。今後も業務効率化を進め残業時間を削減していきます。



## 人権

### ■公正な人事評価制度

人事制度は、社員一人ひとりの能力・適正・志向・実績を総合的に勘案し、社員のパフォーマンス最大化を目的に運用しています。社員がやる気・やりがいを持って仕事に従事できるよう、公平な運用を目指しています。人事評価制度は能力評価部分と実績評価部分で構成し、考課者も一次と二次の複数名による体制で、公平・公正な評価に努めています。

## SDGsへの貢献

### ■SDGs宣言の実施

当社は、国連が提唱するSDGsに賛同し、2021年9月に「SDGs宣言」を行いました。自社の取り組みを、地域社会貢献、環境対策、雇用と人財育成、組織体制の4項目に整理し、目指すべき姿と具体的取り組みをまとめ、貢献できるSDGsの17のゴールを特定しました。2030年SDGs達成に向けて貢献していきます。



## 地域社会への貢献

### ■ウルフドッグス名古屋への協賛

当社は、地元稻沢を拠点に活動するバレーボールチーム「ウルフドッグス名古屋」を支援しています。ウルフドッグス名古屋はボールを繋げるスポーツであるバレーボールを通じて、ウルフドッグス名古屋と繋がるすべての皆様に感動と喜びを与えることを活動理念としており、当社もその理念に共感し、地域活性化の一助となるべく支援しています。



### ■安全運転広報活動

当社では、毎月10日に地域企業の方々と街頭に立って交通安全の啓発活動を実施しています。当社は、お客様のところへ向かう際に車を運転する機会が多いため、交通安全の意識を高めると同時に、地域の交通安全の啓発を通じて、住み良いまちづくりへの貢献を果たしたいと考えています。また、電柱に交通安全を啓発する看板も掲示しています。



### ■地元小学校への寄贈

当社は、SDGsへの貢献、地域社会への貢献の活動の一環として、名古屋銀行の寄贈型私募債を利用し、教育機関に寄贈活動を行っています。2020年に地元の稻沢市立大里東小学校にプロジェクト、スポットクーラー、消毒用アルコールを寄贈しました。大里東小学校からは大変感謝され、当社の地域における存在意義も高まったように感じました。

### ■インターンシップの定期的な開催

当社では、インターンシップを実施しています。クレーンの操作回路を再現した教材を使用し、クレーンの操作スイッチを接続したり、故障を疑似発生させ、修理する体験を実施しています。電気回路に興味がある、プラモデルを製作するのが好きな方には、とくに興味深い内容になっています。

## コーポレートガバナンス

### ■コーポレートガバナンスの強化

愛和産業は、企業経営の根幹はコーポレートガバナンスであると捉えています。ガバナンスが正常に機能しなくなれば、ステークホルダーの皆様からの信用を失い、企業はもはや存続ができません。ステークホルダーの皆様と永続的な取引関係を維持していくためには、透明で客観性の高いガバナンス体制を構築する必要があります。当社では、コンプライアンスの遵守、リスクマネジメントの強化、内部通報制度の構築、情報セキュリティの強化に重点を置き、コーポレートガバナンスの取り組みを強化しています。会社の業務執行に関わる重要事項は取締役会で意思決定を行い、取締役会議事録を作成しています。

## リスクマネジメント

### ■内部通報相談窓口の設置

不正行為等の早期発見とコンプライアンス強化を目的に「内部通報相談窓口」を設置しています。相談窓口があることにより、組織的・個人的な法令違反行為等について、通報・相談できる体制が整備されます。また、内部窓口では相談を躊躇する可能性もあるため、外部相談窓口の周知も行っています。万が一不正行為を発見したとしても、同僚を通報することは勇気がいることです。しかし、一部の社員の不正行為が会社の存亡に繋がる時代です。企業として信用を得るために、確固としたガバナンス基盤が不可欠になります。当社はリスク管理を徹底し、不正が起こらない企業風土を作っています。

### ■コンプライアンス勉強会の開催

コンプライアンス意識を正しく醸成するには、経営層がコンプライアンスの重要性を繰り返し発信していくことが重要です。当社では、社内会議の際にコンプライアンスの周知・徹底を図り、定期的な研修も実施しています。コンプライアンス勉強会では、法令の知識や事業運営に必要となる関連規制等も含めた実務的な知識の習得を図っています。

### ■顧問弁護士との契約

リスク管理の観点から顧問弁護士と契約をしています。リスク発生時は、必要に応じて弁護士相談を活用し、適切な対応をしています。リスク事例については、効果的な再発防止策を協議し、社内にて今後の予防対策として共有しています。

## サイバーセキュリティ

### ■サイバーセキュリティ対策の実施

業務上取り扱う取引先様の情報の安全性を確保するため、サイバーセキュリティ対策ソフトを導入しています。今や情報セキュリティ管理は企業の危機管理において必要不可欠であり、対策を怠れば取引先様へも被害が及びます。取引先様から継続した取引をしていただけるよう、情報セキュリティ対策を強化しています。

### ■サイバーセキュリティ保険の加入

サイバーセキュリティ対策強化の一環で、サイバーセキュリティ保険に加入しています。万が一情報漏えい等が発生した際の情報漏えいによる損害賠償金などを保険にて対応できるようにしています。サイバー攻撃は年々高度化しており、リスクへの備えとして万全な体制を整えることにより、お取引先企業様からの安心・信頼に応えています。

## 公正な事業活動

### ■特許の取得

当社では、2021年にクレーン用吊り具の特許を取得しています。この吊り具は、クレーン操作のみでコンテナの搬送及びコンテナの内容物の排出が可能であり、コストを削減し、安全性を高めることを特徴としています。



