

マエザワのサステナビリティ



前澤工業株式会社

目次

1. コンセプト (Concept)

2. 環境(Environment)

E-01 環境理念

E-02 環境行動指針

E-03 環境配慮型製品

E-04 環境負荷低減への取組み

3. 社会(Social)

S-01 企業行動方針「私たちの行動ルール」、〈マエザワの取組み〉

S-02 株主との対話

S-03 労働安全衛生理念・健康経営宣言、推進方針、目標

S-04 多様性確保に向けた人材目標および人事ポリシー、教育体系

S-05 ダイバーシティの取組み（一般事業主行動計画）

4. ガバナンス(Governance)

G-01 基本的な考え方

G-02 コーポレート・ガバナンス体制

G-03 取締役会実効性分析・評価

G-04 取締役のスキル等

G-05 役員報酬

G-06 人的資本・知的財産への投資

G-07 政策保有株式

G-08 コンプライアンス体制

G-09 リスクマネジメント体制

5. その他 (Others)

O-01SDGs

1. コンセプト (Concept)

当社グループは、「水とともに躍進し 人間らしさを求め 社会に貢献できる魅力ある企業」を経営理念とし、水に関わる環境に対する事業活動を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していくことが、当社に課せられた社会的使命であると認識しております。

当社グループはこの社会的使命を果たすために、「環境：E」「社会：S」「ガバナンス：G」を軸とした事業活動により、企業価値の持続的な向上とサステナブルな社会の実現を推進していきます。

<サステナビリティ重点課題>

1) 安心安全な社会インフラの構築

- ①創業以来取り組んできた、国内上下水道施設の新設・維持更新やバイオガスプラントの建設
- ②水道技術の国際展開や国際協力への取り組み

2) 環境保全への貢献

- ①上下水道事業を通じた河川や海的环境保全
- ②省エネ製品の開発・提供やバイオガスプラント建設による創エネ・CO2削減などへの貢献

3) 社会の一員として責任のある行動

- ①産・官・学連携による技術イノベーション、多様な働き方の実践、留学生の支援、外国人技能実習生の受入れなど、事業活動を通じた社会への貢献
- ②会社法・コーポレートガバナンスコードへの適切な対応、全てのステークホルダーに対するエンゲージメントの充実、コーポレートガバナンスの充実にむけた継続的な取り組み

2. 環境 (Environment)

E-01 環境理念

地球環境問題の深刻化に伴い、わが国においても、持続可能な社会の形成のため、環境負荷の削減および資源・エネルギーの使用抑制が広く求められています。

当社は、創業以来「水とともに躍進し 人間らしさを求め 社会に貢献できる魅力ある企業」の実現に向けて、“水”を中心として、広く環境に関わる社会資本整備、浄化事業に率先して取り組んでおります。

当社は、こうした事業分野における牽引役を担う「地球環境保全推進企業」として、良好な水環境の創出や保全、循環型社会の形成に向けて、持続的な企業活動に努め、人と自然が共生する豊かな社会の実現に貢献することを目指します。

E-02 環境行動指針

環境理念を踏まえて、当社は以下のとおり行動してまいります。

- 1) 環境理念に基づき目的・目標・行動計画を策定し、運用するとともに定期的な見直しを行い、企業経営システムの改善を継続することにより、環境貢献型企業経営の実現を目指します。
- 2) 地球環境保全のため、環境負荷削減に配慮し、資源循環の推進に貢献する技術製品を、積極的に社会に提供します。
また、事業活動におけるあらゆる場面において、エネルギー・資源の消費および廃棄物の発生を抑制するとともに、汚染の予防に配慮し、一層の環境保全に努めます。
- 3) 企業の社会的責任として、事業活動にかかる環境関連の法規制・規則・条例、およびその他環境保全に寄与すると判断する協定・指針等を遵守します。
- 4) 環境保全の意義・重要性について、従業員の自覚と意識のさらなる向上および教育に努めます。
- 5) この環境方針は、一般に入手可能にし、当社の環境に対する姿勢を広く社会に示します。

E-03 環境配慮型製品

1) OD 法における二点 DO 制御システム

当社が高知大学、高知県、香南市、日本下水道事業団の4者と共同で開発した「二点 DO 制御システム」は、反応タンク内に設置した溶存酸素濃度計を用いて、送風量と循環流速を自動制御することにより消費電力・処理時間の削減に貢献します。高知県香南市・野市浄化センターで行った実証実験では電力を3分の1、処理時間を半分に減少させ、処理コストも削減できることを実証しました。

本システムは『2019年度「STI for SDGs」アワード・優秀賞』『第47回優秀環境装置表彰・経済産業大臣賞』『第8回国土交通大臣賞「循環のみち下水道賞」・グランプリ』など、数多くの表彰を受けています。

本システムは、実証実験を行った野市浄化センターのほか、新潟県糸魚川市青海浄化センターや茨城県笠間市浄化センターともべなど全国各地で導入が進んでいます。

2) MIEX[®]処理システム

MIEX[®]処理システムは帯磁性イオン交換樹脂(MIEX[®]樹脂)により、トリハロメタン前駆物質に代表される溶解性有機物を除去・低減する高度浄水処理システムです。浄水処理システムで MIEX[®]処理システムを導入し、活性炭を効率的に使うことで、活性炭を再生するためのエネルギーを削減することが可能です。

本システムは東京都小笠原村扇浦浄水場、兵庫県佐用町奥海浄水場などで導入・利用されています。

3) マエザワバイオガスプラント

家畜ふん尿や食品残さなどの有機性廃棄物をメタン発酵させることで発生する「バイオガス」をガス発電機やガスボイラーによって電気や熱などのエネルギーに変換して利用します。特に、牛や豚などの家畜ふん尿を原料としてバイオガスを発生させる家畜ふん尿系バイオガスプラントでは、メタン発酵の過程で発生する残渣物を液体肥料や敷料として活用できるため、完全循環型農業を実現することができます。

当社では北海道から沖縄県まで、日本各地のお客様のご要望にあわせたバイオガスプラントを納入しております。

E-04 環境負荷低減への取組み

当社は、水関連企業として事業活動のみならず、様々な企業活動を通じ環境負荷低減に取り組むことにより持続可能な社会の実現に貢献しています。

1) グリーンエネルギーの導入

2022年6月より、本社（アクアテクノセンター）・埼玉製造所・社員寮で使用する電力についてグリーンエネルギーを導入し、実質的に再生可能エネルギー由来の電力へすべて切り替わりました。これにより温対法における「グリーンエネルギーCo2削減相当量認証制度」による国内認証排出削減を実現しました。

2) 青下の杜プロジェクトへの参画

当社は、前澤化成工業（株）、前澤給装工業（株）とともに仙台市「青下の杜プロジェクト」に参画し官民連携による水源保全に取り組んでいます。

「青下の杜プロジェクト」は仙台市の水道資源の一つである青下水源地において、民間企業と仙台市が連携して水源かん養林の保全・育成を行う取り組みであり、当社・前澤化成工業（株）・前澤給装工業（株）は3社共同の活動エリアである「みずのわの杜」で水源保全活動を行っています。

3. 社会 (Social)

S-01 企業行動方針「私たちの行動ルール」

いつの時代にも“水”は、人間のみならず地球上のあらゆる生物の源であり、生活はもとより産業・文化の発展には欠かすことのできない大切な資源です。わが社は、この掛け替えのない永遠に貴重な「水とともに躍進し 人間らしさを求め 社会に貢献できる魅力ある企業」の実現を目指しています。

これは、わが社で働く私たちが、創業以来実績を積み上げてきた上下水道用水処理機械設備・産業用水処理機械設備・有機性廃棄物資源化設備などの製造・販売・修繕・維持管理・運営をもとに“水”に関わる分野の社会資本整備、浄化事業に積極的に取り組むとともに、さらに広く“環境”関連分野への展開を図り、人と環境に優しい技術・製品を社会に提供することを以って、持続的な事業展開による企業価値向上と社会的使命を果たすことができる信頼性の高い企業として発展することです。

<マエザワの取組み>

ステークホルダーとの関係	マエザワの社会的使命・取組み
法令の遵守	わが社は、法令を遵守し、立法の趣旨に沿って公明正大な事業活動を行い、社会の信頼に応えます。
人権の尊重	わが社は、各人の人権を尊重するとともに、人種・民族・宗教・国籍・社会的身分・性別・年齢・障がいの有無などによる差別を排除します。
社会とのコミュニケーションの促進	わが社は、社会の声に積極的に耳を傾け、必要な企業情報を幅広く適時、適切に開示し、「開かれた企業」として社会とのコミュニケーションの促進をはかります。
地域との共存	わが社は、地域の健全な発展と快適で安全・安心な生活に資する活動に積極的に参加・協力し、地域との共存を目指します。
環境保全への寄与	わが社は、環境に配慮した企業活動を行い、環境と経済が調和した持続可能な社会の構築に寄与します。
お客様の信頼の獲得	わが社は、お客様のニーズにかなう製品・サービスとそれらに関する正しい情報を提供するとともに、お客様情報等を適切に保護・管理し、お客様の信頼を獲得します。
取引先との信頼関係の確立	わが社は、公正なルールに則った取引関係を築き、円滑な意思疎通により取引先との信頼関係を確立し、相互の発展をはかります。

役員、従業員の自己実現への環境づくり	わが社は、役員、従業員の人格、多様性を尊重し、公平な処遇を実現するとともに、それぞれの能力・活力を発揮できるような職場環境をつくります。
株主・資金提供者の理解と支持	わが社は、公正かつ透明性の高い企業経営により、株主や事業資金の提供者の理解と支持を得られるよう努めます。
政治・行政との健全な関係	わが社は、政治・行政とは健全かつ透明な関係を維持し、不当な癒着や公正さを欠く活動を行いません。
反社会的勢力への対処	わが社は、社会秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、毅然とした態度で組織的に対処し、あらゆる関係を持ちません。

S-02 株主との対話

当社は、「マエザワCG基本方針」において、株主との対話ならびに株主との建設的な対話に関する方針について、次のとおり定めております。

第32条 取締役会議長は、株主の意見が取締役会全体に確実に共有されるよう努める。

2 当社は、株主との建設的な対話をするために、中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する主要な株主とコーポレートガバナンスおよび重要な経営上の方針について随時議論するものとする。なお、当該対話を行うに際しては、株主間において実質的な情報格差が生じないように十分留意するものとする。

第33条 当社は、経営企画、総務、経理等を統括する部門長がIR担当として、当社の株主との対話促進に向けた取り組みに関する統括を行う。

2 当社は、株主との重要な対話の場である株主総会において、事業に関する十分な情報開示を行い、株主からの信認を得られるよう努める。

また、決算説明会等を開催することにより、株主との対話の充実に努める。

3 当社は、株主との対話において把握された意見や懸念を担当部署にてとりまとめ、その重要性や性質に応じて代表取締役社長および業務執行取締役に報告する。

4 当社は、株主の実質的な平等性を確保するため、会社法および金融商品取引法その他の適用ある法令ならびに適用ある金融商品取引所規則に従って、公平な情報開示に努め、一部の株主に対してのみ重要情報を提供することがないよう、情報管理を徹底する。

S-03 労働安全衛生理念・健康経営宣言、推進方針、目標

1) 労働安全衛生理念・健康経営宣言

当社は、経営理念である「水とともに躍進し 人間らしさを求め 社会に貢献できる魅力ある企業」を目指し、従業員および関連事業者の作業員等を守るため、労働災害の潜在的危険性を提言する等安全管理の強化と健康の増進を促し、安全衛生水準を向上させ快適な職場の形成を促進します。

2) 労働安全衛生・健康経営推進方針

当社は、働く一人ひとりの「安全と健康」の確保を第一に、快適な職場環境を実現するために安全衛生活動および健康経営を推進します。

- ①人命尊重を最優先に、職場や作業行動等におけるリスクアセスメント（危険性又は有害性等の調査およびその結果に基づき講ずる措置）を実施し、事前に的確な対策を講じます。
- ②誰もが安心して健康に働くことができる社会を目指し、労働安全衛生に関する法規制とその他の要求事項および当社の安全衛生に関する規程類を遵守します。
- ③労働災害を防止することを目的に、安全衛生に関する教育の充実を図ります。
- ④心身の健康維持・増進を積極的に支援し、健康経営を実践します。

3) 労働安全衛生・健康経営目標

①無事故・無災害の達成

- i) 不安全行動、不安全状態等に起因する災害等の防止
- ii) 自主的安全衛生活動の推進
- iii) 高年齢労働者が安全に働ける職場環境の整備

②健康確保対策の推進

- i) 従業員過重労働防止と健康診断の受診促進
- ii) 職場におけるハラスメント対策とメンタルヘルス対策の推進
- iii) 生活習慣病低減策の推進
- iv) ワークライフバランスの推進

S-O4 多様性確保に向けた人材目標および人事ポリシー、教育体系

当社は、中核人材の登用等における多様性の確保、女性の管理職の登用に向けた、人材育成方針と社内環境整備方針として、「人材目標」および「人事ポリシー」、「教育体系」を明確に策定し、実行しております。

1) 人材目標

人材目標は、会社の経営理念に基づき目標達成とさらなる成長のために、従業員に期待する行動、マインド（志向・意識・考え方）、スキルを示したものであり、次のとおりであります。

- ①『自律型』自ら考え実行し、自ら学び成長する意欲を持ち、自らを律する人材
- ②『使命感に徹する』自らの任務をやり遂げようとする気概を持ち、実行する人材
- ③『創造と変革を為す』人と協働しながら新しい価値や仕組みを創造し、既存の在り方を
変革する人材

2) 人事ポリシー

人事ポリシーは、会社の「人」に対する考え方です。会社の取り組みの在り方や方向性を示したもので、人事に関する取り組みを決定するうえでの前提となります。

- ①従業員の安全と健康を確保し、柔軟でバランスの取れた働き方を実現することにより、安心して
活き活きと働ける職場を実現します。

- ②従業員が自らのキャリアを自律的に形成し、成長することを支援します。
- ③従業員一人ひとりの個性を尊重し、多様な人材が活躍できる組織を目指します。

3) 教育体系

各キャリアステージで期待される役割、業務遂行や研修等の教育を通じて体得すべきスキル、教育について体系図に示します。

キャリアステージ (階級・役職)	期待される役割	行動 【自律型】	マインド 【使命型】	体得すべきスキル	新しい価値や仕組みを創造する 【創造力・変革力】		階級別研修	課題別研修	研修科目
					対事業	対組織			
10級以上 【上級管理職】	戦略推進 環境変化を捉え、次の戦略を構想する			①戦略立案スキル ・社会全体に等する体系的理解と中長期的な戦略の立案力 ②経営意思に基づいた真実なマネジメントスキル	戦略立案力	変革を促す高度な意思決定力			中級管理職研修 ・管理職登用3年以上
6.9級 【管理職】	戦略実行 戦略を実行する 仕組みを構築し、組織で実行させる 専門性の確保と 教養習得 【エキスパート】			①戦略実行スキル ・戦略（組織・部門）と現場の実情を把握した上で実行計画を立てる力 ・社会全体に等しい知識と実行力 ②人材育成・組織マネジメントスキル ・組織で業務を進めるにあたり部下の成長を促す力 ③業務マネジメントスキル	戦略実行力	組織牽引力			評価者研修 ・新任管理職 ・指導者の必要がある者 新任管理職研修 ・新任管理職
6.7級 【企画職】	実行支援 管理職を補佐し チームでの成果 創出を支援する			①チームマネジメント・リーダーシップスキル ・専門性を業に向上させる、率先して実行する。他メンバーの成長をサポートする等、チームの成果創出のための働きかけを行う力 ②企画作成力 ・部門内での実行計画や組織が属するメンバー間の納得感を形成する力	チームに 対して 実行力 （企画力）	連携力（部門 間連携）			役員研修 ・任用3年以上（自職）
4.5級 【企画職】	活用管理 現場で生じる問題 に対し、根本的な 解決に貢献する。 自らの権限範囲に 基づいて組織への 貢献を行う			①基本的な問題解決力 ②専門性の向上 ③セルフリーダーシップスキル	課題改善力	実行力 （行動力）			主任研修 ・任用3年以上
【担手社員】 入社2～3年目	力を高める 担当職の遂行力 を高める			①総合的な思考力 ・相手の立場に立って、「何を伝えるべきか」を考え、論理的に伝える力 ②担当業務の習熟					3年目研修 2年目研修
1～3級 【定常職】	基本知識 社員としての自 覚、社会人としての 義務的・責任的 行動、自然的に学 ぶ姿勢を身に付ける			①社員としての基本的な知識や教養 ②基礎スキル ・社会、地域性、社外等に適切なタ イミングで行い、継続を遂行できる	習熟力 （業務） 基本知識習得 力	理解力 （顧客） 自己教育力			新入社員フォロー研修 新入社員研修 新入社員研修 新入社員研修 入社前研修 入社前研修 入社前研修

4) 取り組み状況

女性の管理職登用については、「人材目標」、「人事ポリシー」、「教育体系」に基づき、公正な人事評価、教育の実施に努めており、管理職に占める比率は、次のとおりとなっております。

- 令和2年度 6.8% （全管理職 161名中 11名）
- 令和3年度 7.4% （全管理職 161名中 12名）
- 令和4年度 7.5% （全管理職 160名中 12名）

特に女性がより活躍できる環境の構築が、企業の持続的成長を支える上でのダイバーシティの推進や、企業価値向上に資するという認識のもと、就労環境の整備、能力開発、ワークライフバランスの推進等に取り組むとともに、女性の構成比率の向上に努めております。新卒採用において女性の採用比率30%以上を目指して取り組んでおります。

- 令和2年度 35.3% （17名中 6名）（令和3年4月採用）
- 令和3年度 28.6% （21名中 6名）（令和4年4月採用）
- 令和4年度 20.0% （15名中 3名）（令和5年4月採用）

中途採用者の管理職に占める比率は、24.3%（令和4年度 160名中39名）となっております。
なお、中核人材の登用等における測定可能な目標については、明確に示すことができるよう、現在、検討を進めております。

加えて、障がい者の社会参加・自律的なキャリア実現のための就労機会の提供を目的として「みずのわファーム」の設立・運営や65歳定年制の導入など、多様性の確保に向けた取り組みを行っております。

S-05 ダイバーシティの取組み（一般事業主行動計画）

1) 女性活躍推進法ならびに次世代法に基づく一般事業主行動計画

女性活躍推進法ならびに次世代法に基づき、「女性活躍を会社活性化の原動力に」という考えのもと、「一般事業主行動計画」を策定しています。

①計画期間

令和6年4月1日～令和8年3月31日

②女性活躍推進上の課題

- ・女性総合職の定着およびキャリア形成支援、管理職候補者としての意識付けや教育が必要。

③女性活躍推進法上の取組

- ・職場と家庭の両方において男女が共に貢献できる職場風土づくりに向けた啓発およびキャリア形成のための継続的な研修等を実施する。
- ・計画期間において女性管理職を1名以上登用する。

④次世代法上の課題

- ・会社制度の周知および会社制度を利用したい社員が活用しやすい職場環境の醸成が必要。

⑤次世代法上の取組および目標

- ・育児・介護休業の制度内容の周知方法・周知内容（自社制度以外の自治体の支援制度等含む）を再考し、情報提供する。
- ・計画期間における男性の育児休業取得率を70%以上とする。

⑥女性活躍推進法、次世代法共通の課題

- ・時間外労働の状況に偏りがある。

⑦女性活躍推進法、次世代法共通の取組および目標

- ・計画期間において、法定時間外労働時間を令和5年度実績比5%削減とする。

2) 事例紹介

①「えるぼし」認定

当社は、平成29年11月13日付で厚生労働大臣より「えるぼし」企業（認定段階最上位）に認定されました。

「えるぼし」認定は、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業を厚生労働大臣が認定する制度であります。認定における5つの評価項目は、「採用・継続就業・労働時間等の働き方・

管理職比率・多様なキャリアコース」から成り、これらの項目全ての基準を満たし、最上位 3 段階目の認定を取得しました。

今後も、女性社員の活躍推進を通じて性別、雇用形態を問わず全従業員がやりがいを持ち、能力を十分発揮できる職場環境の実現に努めてまいります。

②「多様な働き方実践企業」認定

当社は、平成 30 年 12 月に、埼玉県の「多様な働き方実践企業認定制度(※)」ゴールド認定を更新し、プラチナ認定にステップアップしました。

ステップアップの要因は、従来の法定を上回る制度の充実（時間単位有給休暇、看護・介護休暇を出勤とみなすこと、積立有給休暇制度）に加えて、製造業の平均を上回る女性管理職比率の達成が評価されました。

(※)仕事と子育てなどの両立を支援するため、短時間勤務やフレックスタイムなど、多様な働き方を実践することで、男女がともにいきいきと働き続けられる環境づくりを行っている企業などを埼玉県が認定するものです。

また、埼玉県では、女性がいきいきと活躍できる社会を目指して「埼玉県ウーマノミクスプロジェクト」を進めており、当社は、その取組のひとつである女性活躍を応援する「輝く女性応援団」に企業登録をしています。

③「女性社員活躍推進チーム」設置

女性社員の活躍推進を通じて、性別、雇用形態を問わず全社員がやりがいを持ち、能力を十分発揮できる職場環境を実現し、活力のある企業を実現することを目的に、平成 25 年 7 月にプロジェクトチームを発足しております。発足以来、外部講師による研修・講演会の実施、採用活動支援、社内制度の提案・周知など様々な活動を行っております。

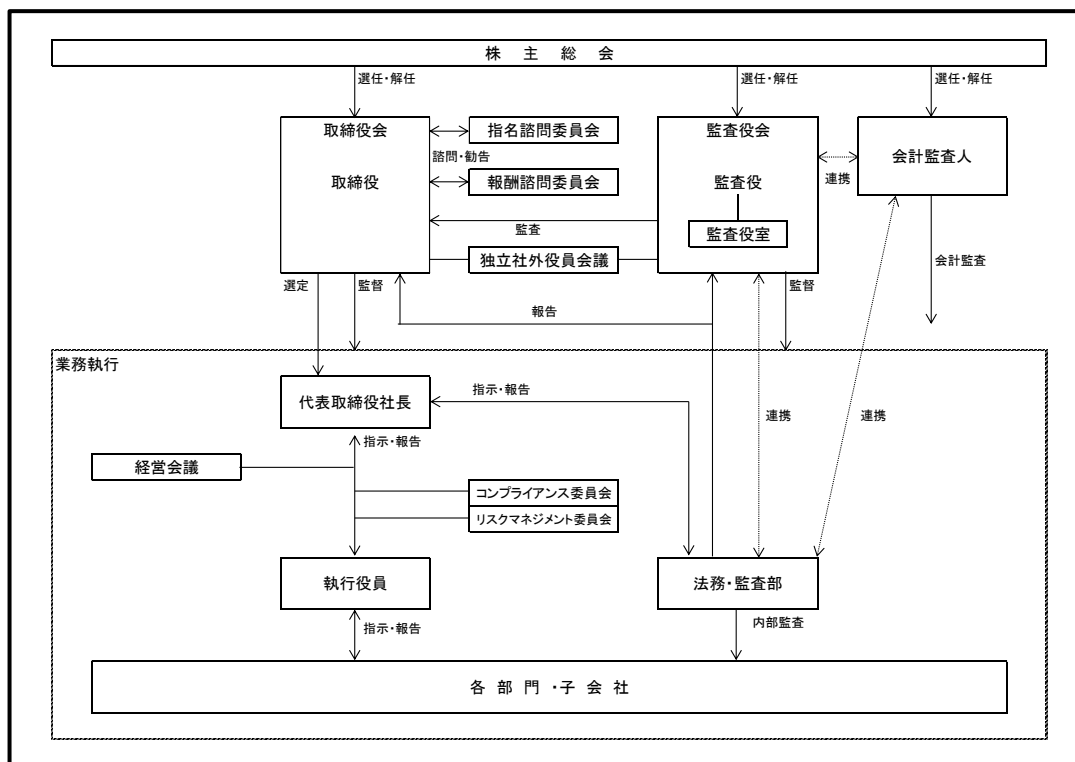
4. ガバナンス（Governance）

G-01 基本的な考え方

- 1) 当社は、様々なステークホルダーに対する責務を負っていることを認識し、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。
- 2) 当社は、当社の持続的な成長および長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速・果敢な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組みます。
 - ①株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
 - ②株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
 - ③会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
 - ④取締役会および監査役、監査役会は、戦略的な方向付けを行うこと、適切なリスクテイクを支える環境整備を行うこと、客観的な立場から実効性の高い監督を行うことをはじめとする役割・責務を適切に果たす。
 - ⑤中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う。

G-02 コーポレート・ガバナンス体制

【コーポレート・ガバナンス体制の模式図】



G-03 取締役会実効性分析・評価

当社は、「マエザワCG基本方針」において、取締役会全体の分析・評価について、次のとおり定めております。

第26条（自己評価）

取締役会は、毎年、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、取締役会全体の実効性について分析・評価を行い、その結果の概要を適時適切に開示する。

当社取締役会は、上記方針に基づき、各取締役の自己評価なども参考にしつつ、令和5年5月期の取締役会全体の実効性について分析・評価を行いました。

1) 評価の方法

「マエザワCG基本方針」が取締役会における「経営戦略策定機能」および「業務執行者に対する監督機能」の強化に重点を置いていることから、当社取締役会は、「令和5年5月期 取締役会の実効性分析・自主評価シート」を取締役会のこれら機能に関する評価の項目（注）を設定し、すべての取締役に配付し、回答を得ました。

なお、評価主体は取締役会ではありますが、客観的立場から意見を得るため、同様にすべての監査役からも回答を得ました。

2) 分析・評価

当社取締役会は、取締役会における「経営戦略策定機能」および「業務執行者に対する監督機能」を発揮するために必要な人格・見識・能力および経験・倫理観を有する精鋭者で構成されていること、そして取締役会構成比の3分の1を占める3名の社外取締役が選任されていることにより、性別・年齢・高度な専門性を有するなどの一定の多様性が確保されていること、議長の議事運営により、社外取締役および監査役の活発な発言が導かれ、取締役会における議論が深くなっていること、また、社外取締役および監査役の議論参加・助言が業務執行取締役に対して健全な緊張感を与えていることをあらためて確認できました。

次に、取締役会の「経営戦略策定機能」に関しては、取締役会の議事において、決議事項やその他事項の審議は格別、報告事項で定着している内部監査部門による定期的な直接報告が議論の幅の広がりにも資しており、有意義であることが評価されています。一方、取締役会が次期中期3ヵ年経営計画に繋がる具体的な成長戦略等の高度化に資する議論、リスクテイクおよびリスクコントロールに関する議論を徹底的に行い、当社を堅牢かつ強靱な企業にさせるアクションプラン策定に際しては、委縮することなく、これまで以上の労力投入を図る必要があることが強く要請されていることを認識しました。

また、取締役会の「業務執行者に対する監督機能」に関しては、各取締役の義務であることは自明のことながら、コーポレートガバナンス・コードにおいて重要な機関と位置付けられ、社外取締役をメインメンバーとする指名諮問委員会・報酬諮問委員会および独立社外役員会議が担うものが大きいことがあらためて評価されています。

以上により、当社取締役会は、当社の中長期的な企業価値向上のため、さらに改善する余地が大いに

あることを認識しつつも、現状、コーポレートガバナンス・コードをはじめとする各種の要請に際して、有効に機能しているものと評価をいたします。

3) 今後の対応

当社取締役会は、「マエザワCG基本方針」および上記分析・評価をふまえ、現行の中期3ヵ年経営計画の達成に全力を投じることはもちろんのこと、更新インフラ市場に合致した戦略や新たな市場分野への挑戦を含めた具体的な戦略、これら企業戦略遂行上の健全なリスクテイク、次世代の経営陣候補者の育成等々の「攻め」の「経営戦略策定機能」の議論、他方、コンプライアンスや内部統制、リスクコントロールといった「守り」の「業務執行者に対する監督機能」の議論、この両面をバランス良く充実させてまいります。

引き続き、当社取締役会は、「経営戦略策定機能」および「業務執行者に対する監督機能」を発揮する透明性の高い体制構築を追求していく所存であります。

(注)「評価の項目」は次のとおりであります。

- 取締役会の構成
- 取締役会の議題の選定
- 取締役会の運営方法
- 取締役会外の体制
- 取締役自身（取締役会を構成する一員として）の行動
- 攻めのガバナンス
- 守りのガバナンス
- アクションプラン（課題を克服するための計画）の策定

G-04 取締役のスキル等

当社は、「マエザワCG基本方針」において、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方について、次のとおり定めております。

第14条（取締役の資格および指名手続）

当社の取締役は、優れた人格、見識、能力および豊富な経験とともに、高い倫理観を有している者でなければならない。

2 当社は、性別、年齢、国籍、技能その他取締役会の構成の多様性に関する考え方を定め、取締役候補者を決定するに際しては、かかる考え方に基づき、取締役の多様性に配慮する。

3 当社の全ての取締役は、毎年、株主総会決議による選任の対象とされる。

4 取締役の候補者は、本条を踏まえ、指名諮問委員会における公正、透明かつ厳格な審査および勧告を経た上で、取締役会で決定される。

上記方針ならびに中期3ヵ年経営計画（令和3年度～令和5年度）の達成に向け、当社が取締役ならびに監査役に求め、備えるべきスキルは以下のとおりであります。

1) 企業経営/戦略

- ①企業のトップとして従業員のリーダーとして企業を牽引する能力・経験
- ②企業の現状・将来を的確に把握し、将来に向けての戦略を立案する能力・経験

2) 営業/マーケティング

- ①自社の属する業界における知識・経験、業界人としての経験を活かし、顧客ニーズ・市場動向を的確にとらえ、最適な製品を提供・提案する能力・経験
- ②海外における事業展開に関する知識・経験

3) 製造/開発/イノベーション

- ①事業継続の中心となる製品・技術の開発に関する能力・経験、もしくは、ものづくりの根源となる製品の製造における知識・経験
- ②安心安全な製品・サービスの提供に関する知識・経験
- ③IT・ICT・DXに関する知識・経験

4) 人事/労務

- ①自社の将来を支える人材の確保・育成、そのための体制面の構築や制度面の整備など、人事労務に関する知識・経験

5) 財務/会計

- ①財務・会計・税務に関する知識・経験

6) 法務/リスクマネジメント

- ①企業法務・リスクマネジメントに関する知識・経験
- ②ガバナンス・内部統制・コンプライアンスに関する知識・経験

7) ESG

- ①サステナビリティ・ESG・SDGsに関する知識・経験

G-05 役員報酬

当社は、「マエザワCG基本方針」において、取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続きについて、次のとおり定めております。

第27条（取締役等の報酬等）

業務執行取締役の報酬等は、株主の長期的利益に連動するとともに、当該業務執行取締役の当社の企業価値の最大化に向けた意欲をより高めることのできる、適切、公正かつバランスの取れたものでなければならない。

2 当社は、報酬諮問委員会による勧告に基づき、取締役会が決定した取締役の報酬等に関する方針を適時適切に開示する。

上記方針に基づき、「役員個人の報酬等の内容に係る決定方針」を定めております。

1) 基本方針

取締役および監査役の報酬等については、その職責の対価として適切なものとなるよう、会社業績や職務の内容・執行状況のほか、上場会社を中心とした他企業の報酬水準などを総合勘案のうえ、透明性、公平性、客観性をもって決定します。

2) 取締役の報酬等

①取締役の個人別の報酬等の決定方針および決定方法

業務執行取締役の報酬等は、株主の中長期的な利益に連動するとともに、当社の企業価値の最大化に向けた意欲をより高めることのできる、公正かつバランスの取れた報酬とするため、基本報酬および賞与、そして株式給付信託を用いた株式報酬により構成します。

その他の取締役の報酬は、業務執行から独立した立場であることから、基本報酬のみとします。

個別具体的な業務執行取締役の報酬等およびその他の取締役の報酬の額は、透明性、公平性、客観性を確保するために、社外取締役を議長とする「報酬諮問委員会」による取締役会への勧告に基づき、取締役会の決議により決定します。

②取締役の基本報酬および賞与の額の決定方針

業務執行取締役の基本報酬および賞与、その他の取締役の基本報酬を合わせた報酬限度額は、令和3年8月27日開催の第75回定時株主総会において年額220百万円以内（うち社外取締役分は年額30百万円以内、使用人分の給与は含まない。）と決議いただいております。

i) 基本報酬

業務執行取締役およびその他の取締役の基本報酬は、役位別の職務・職責に基づき、他社の報酬水準、当社の業績、使用人の給与水準を総合的に勘案して決定し、月例の固定報酬として現金支給します。

ii) 賞 与

業務執行取締役の賞与は、単年度業績に連動する算定方法に基づき算出された額を以て決定し、毎年、一定の時期に現金支給します。

なお、賞与に係る指標は、連結営業利益および単体営業利益であり、当該指標を選択している理由は、本業で創出した利益を表すものであり、業務執行取締役の活動成果を明確に反映しているためであります。

iii) 業務執行取締役の非金銭報酬の額等の決定方針

業務執行取締役の株式給付信託を用いた株式報酬は、上記(2)の業務執行取締役の基本報酬および賞与、その他の取締役の基本報酬を合わせた報酬限度額とは別枠として、令和2年8月28日開催の第74回定時株主総会において信託期間である3年間で120百万円を上限に資金を信託に拠出する旨の決議を、また、令和3年8月27日開催の第75回定時株主総会において、業務執行取締役に対して交付が行われる当社株式（付与するポイント）の上限を1事業年度当たり89,000ポイントとする旨の決議をいただいております。（なお、1ポイント当たり当社株式1株に換算されます。）

当該株式報酬は、役員株式給付規程に基づく中長期業績連動報酬であり、事業年度ごとに業務執

行取締役の役位および業績達成度に応じて定まる数のポイントを付与し、当該業務執行取締役の退任時に受益者要件を満たした場合に確定ポイント数に応じた数の当社株式および一部現金を給付します。

なお、当該株式報酬に係る指標は、連結営業利益および単体営業利益、担当部門営業利益であり、当該指標を選択している理由は、本業で創出した利益を表すものであり、業務執行取締役の活動成果を明確に反映しているためであります。

iv) 取締役の基本報酬および賞与、非金銭報酬の額の構成割合の決定方針

取締役の基本報酬および賞与、非金銭報酬の額の構成割合については、基準となる業績達成時に次表のとおりとなるように設計しております。

(単位：%)

	基本報酬	賞与	非金銭報酬 (株式報酬)
業務執行取締役	75	10	15
その他の取締役	100	—	—

3) 監査役の報酬

監査役の報酬は、基本報酬のみとし、監査役の協議により決定します。

なお、監査役の報酬限度額は、平成 19 年 8 月 30 日開催の第 61 回定時株主総会において年額 40 百万円以内と決議いただいております。

G-06 人的資本・知的財産への投資

1) 人的資本への投資

人的資本への投資は、当社の持続的成長を支える成長の原動力であり、最も重要な経営課題のひとつとの認識のもと、企業価値の向上に資する人材の育成と確保に努めております。このため、S-04 多様性確保に向けた人材目標および人事ポリシー、教育体系に則り、従来から講じてきた育成制度や人事制度の充実、また働きやすい職場環境の整備に加え、新たに組織・人事制度の変革に取り組むことで、個々人が主体的に挑戦し続ける風土を醸成し、企業価値ならびに社会価値の向上を継続できる組織を目指してまいります。

2) 知的財産への投資

知的財産への投資については、以下を着眼点としております。

- ①技術・開発部門と知的財産部門が緊密に連携して、戦略的な技術開発と特許等の権利化・活用。
- ②顧客のニーズに即応した製品ラインアップの拡充と気候変動等の社会的課題の解決に貢献する再エネ・省エネ技術の開発。
- ③当社の強みを活かした知的財産への投資、蓄積・活用を通じて、水・環境分野で独自技術に基づくトータルソリューションを進化させ、環境保全・持続可能な社会インフラの整備への貢献と事業拡大の実現。

なお、当社は、「マエザワ知的財産基本方針」において、知的財産の創出・権利取得および活用に関する方針を定めております。

<マエザワ知的財産基本方針>

当社は、知的財産を重要な財産であると認識し、知的財産の創出、権利取得および活用に努め、また、他社の知的財産権を侵害しないなどのリスク管理に努めて事業活動を推進します。

そのために、当社は、知的財産の教育および調査が重要であると考えており、また、知財部門および知財部門と関係性の強い開発部門や営業部門との連携を実施します。

①教育

当社は、知的財産の重要性を社内に浸透させるため、開発者や技術者向けのハイレベル知的財産セミナーおよび職責に対応した階層別知的財産セミナーを実施するとともに、知的財産に関する情報を提供し、知的財産制度の社内普及を行います。

②調査

当社は、他社の知的財産権を侵害しないために、他社の知的財産に関する情報を把握することが重要であると考え、他社の特許公報などを調査して開発部門や営業部門に提供します。

また、当社は、他社の特許公報などを分析し、その結果を開発部門に提供することにより、開発活動の推進に取り組みます。

さらに、当社は、他社が当社の知的財産権を侵害することを防止するために、社内外からの一報に基づいて対応し、また、展示会等に出品される他社の製品を把握し、詳細な調査を実施します。

③連携

当社は、知財部門と関係性の強い部門との連携を図るため、知財部門が開発部門のプロジェクト等に積極的に参加するとともに、営業部門の販売戦略をサポートし、また、これらの部門が互いに共有するデータベースの構築に取り組みます。

④知的財産権の取得等

当社は、安定した事業活動を推進するために、知的財産権の取得に努め、また、ASEAN 地域における水インフラビジネスの基盤づくりのために、ASEAN 地域での特許権の取得に努めます。

さらに、当社は、水インフラビジネスの公共性・社会的責任に鑑みて、自己の特許権を公的機関が運営する開放特許情報データベースに登録することにより、その有効利用に努めます。

G-07 政策保有株式

当社は、「マエザワCG基本方針」において、政策保有株式に関する方針を、次のとおり定めております。

第4条（株式の政策保有および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針）

当社は、取締役会において、上場株式の政策保有に関する基本方針および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針を定め、開示する。これらの基本方針は、当社の長期的な企業価値の向上に資するものであることは勿論、株式保有先企業の企業価値の向上にもつながるものでなければならない。

上記方針に基づき、「株式の政策保有および政策保有株式に係る議決権行使に関する基本方針・基準」を定めております。

1) 上場株式の政策保有に関する方針

当社は、事業上関係する会社や金融機関のほか、友好関係を保持できる会社と、円滑かつ密接な関係を保持することにより、当社における企業価値の維持・向上を図ることを目的として、当該会社が発行する上場株式を政策保有株式として保有する。

なお、当社は、個々の銘柄における評価損益、配当利回り、財務状況等、保有の経済合理性を検証するとともに、取引関係の維持・強化、中長期的な保有メリット等を総合的に勘案して、定期的に保有継続の適否を判断する。

2) 政策保有株式に係る議決権行使に関する方針

当社は、政策保有株式に係る議決権行使にあたっては、上記の保有目的および株主価値の維持・向上の状況等について総合的に検討し、個別に適切に対応する。

政策保有株式に係る具体的な議決権行使については、当社および当該株式発行会社の中長期的な企業価値および投資者視点での株主価値の維持・向上に資するか否か等の観点から、当該株式発行会社の株主総会に上程される決議事項の個別議案毎に議決権行使基準にしたがい精査のうえ判定し、議決権を行使する。

なお、株主提案により上程される決議事項の個別議案については、ケースバイケースで判定するが、特に、提案株主が特定の社会的・政治的問題を主張する手段および社会的・政治的問題を解決する手段として利用していると認められる場合には、原則として「反対」の議決権を行使する。

3) 主要議案に関する議決権行使基準

①取締役の選任

取締役会の構成員は、経営課題に適切かつ迅速な意思決定を下すとともに、業務執行を適切に監視・監督できる人材であるべきである。

取締役の選任に係る議案については、以下の観点から検討し、問題があると認められる場合には、原則として「反対」の議決権を行使する。

- i) 株主価値を毀損するような不適切な取締役会決議が行われていないか
- ii) 継続的に業績不振あるいは資本効率が不十分な状況にないか
- iii) 不祥事の発生により、経営上重大な影響が出ていないか
- iv) 社外取締役を置いているか、更に取締役会の規模が一定数以上の場合には複数の社外取締役を置いているか
- v) 親会社等を有する上場会社において、独立性のある社外取締役を複数確保しているか
- vi) 適切かつ迅速な意思決定を行う上で適正な人員となっているか
- vii) 取締役候補者が社外取締役候補である場合、独立性に問題はないか、また重任を諮る場合には、取締役会への出席は十分であったか

②監査役の選任

監査役は、業務執行取締役による経営の意思決定や業務執行を適切に監視・検証できる人材であるべきである。

監査役の選任に係る議案については、以下の観点から検討し、問題があると認められる場合には、原則として「反対」の議決権を行使する。

- i) 不祥事の発生により、経営上重大な影響が出ていないか
- ii) 監査役候補者が社外監査役候補である場合、独立性に問題はないか、また重任を諮る場合には、取締役会および監査役会への出席は十分であったか
- iii) 明確かつ合理的な理由なく、監査役、特に社外監査役を減員していないか

③役員等の責任の一部免除、責任限定契約

役員等の責任の一部免除、取締役（業務執行取締役を除く）、会計参与、監査役または会計監査人の責任限定を求める議案については、コーポレートガバナンス上問題がないと認められる場合、原則として「賛成」の議決権を行使する。

④剰余金の処分

剰余金の処分に係る議案については、以下の観点で検討し、議決権を行使する。

なお、内部留保として必要以上の金融資産を保有している場合には、剰余金の処分の考え方について説明を求め、そのうえで判断する。

- i) 配当等の決定権限を取締役に授権しており、株主総会の議案として提案されない場合には、取締役選任議案を通じた意思表示として議決権を行使する。
- ii) 財務状況等を勘案し、株主価値を毀損すると判断される過剰な配当の場合は、原則として「反対」の議決権を行使する。
- iii) 株主資本利益率の水準および内部留保の必要性を勘案し、株主還元が不十分であると判断する場合は、原則として「反対」の議決権を行使する。

⑤役員報酬等

役員報酬等については、業績とのバランス、インセンティブとしての効果等の観点から妥当性を備えたものであるべきである。

- i) 役員報酬枠の増額、役員賞与の支払い、退職慰労金の贈呈に関する議案については、以下の観点から検討し、問題があると認められる場合には、原則として「反対」の議決権を行使する
 - イ) 不祥事の発生により、経営上重大な影響が出ていないか
 - ロ) 継続的に業績不振の状況にないか
 - ハ) 株主価値を毀損するような不適切な取締役会決議が行われていないか
- 二) 退職慰労金の贈呈に関する議案については、経営の監視・監督役としての機能がより強く求められる社外取締役、監査委員または監査等委員である取締役や監査役への贈呈が行われる場合は、原則として「反対」の議決権を行使する。
ただし、退職慰労金制度廃止に伴う打切支給は、この限りではない。
- ii) 役職員に対する非金銭報酬に関する議案（ストックオプション等）については、以下の観点か

ら検討し、問題があると認められる場合には、原則として「反対」の議決権を行使する。

なお、信託型の株式報酬制度についても本基準に準じて判断する。

イ) 株式価値が大幅に希薄化しないか

ロ) 付与対象者に、経営の監視・監督役としての機能がより強く求められる社外取締役、監査委員または監査等委員である取締役や監査役や、業績向上に直接関係がないと考えられる社外者が含まれていないか

ハ) 未行使分の行使価格の引下げを行っていないか

二) 市場価格を下回る行使価格を設定する場合は、行使条件がインセンティブ効果を高める設計（付与後一定期間の権利移転期間の設定等）になっており、将来の企業価値向上に資するものであるかどうか

⑥企業の財務戦略・事業内容の変更

企業は、適切な経営計画に基づき、かつ株主利益を損なうことなく、資本の調達や財務構造の変更、事業規模・内容の調整等を行うべきである。

したがって、株式の発行、自社株取得、合併、事業譲渡・譲受、定款変更、その他資本政策に関する議案については、適切な経営・財務戦略に基づくものと認められる場合、原則として「賛成」の議決権を行使する。

⑦買収防衛策

事前警告型買収防衛策（ライツプラン）については、導入の必要性や発動時における意思決定の透明性・妥当性が確保されるべきである。

買収防衛策に係る議案については、以下の観点から検討し、問題があると判断する場合は、原則として「反対」の議決権を行使する。

なお、買収防衛策が株主総会の議案として提案されない場合には、取締役選任議案を通じた意思表示として議決権を行使する。

i) 導入の必要性

イ) 防衛策導入が中長期的な株主利益の向上に資することについて十分な説明があるか

ロ) 業績等の観点から防衛策導入の必要性が低いと考えられる状況にないか

ii) 有効期間、導入・更新の要件

イ) 有効期間が3年以内であるか

ロ) 導入時および更新時に株主総会決議による承認を経ることなく、かつ取締役任期を2年としていないか

iii) 発動時の意思決定

イ) 特別委員会等を設置し、その勧告を受けて取締役会が判断する場合、独立性のある社外取締役が複数選任されているか

ロ) 株主総会等により、株主の意思を直接確認する場合、株主構成上妥当性があるか

iv) その他

イ) 株式発行会社が、買収者に付与した新株予約権等について経済的対価を支払うことにより取

得ることができる仕組みになっていないか

ロ) 検討期間に上限の定めがあるか

ハ) 買収者以外の株主間で公平性が保たれているか

4) 定款の一部変更議案、その他の議案に関する議決権行使基準

①特段の理由のない過大な発行可能株式総数の拡大に関する定款変更については、原則として「反対」の議決権を行使する。

②剰余金の配当等の決定権限を取締役に授権する定款変更について、株主総会による決議を排除するよう定める場合は、原則として「反対」の議決権を行使する。

③いわゆる黄金株、複数議決権株、その他株主利益が毀損される可能性のある種類株式の発行に係る定款変更については、原則として「反対」の議決権を行使する。

④その他の議案については、企業価値増大やコーポレートガバナンス向上に寄与するか否かを基準に判断する。

⑤株主提案により上程される議案については、一部株主の利益のみを追求する可能性がある場合は、原則として「反対」の議決権を行使する

5) 基本方針・基準の改廃

この基本方針・基準の改廃は、取締役会決議により行う。

G-08 コンプライアンス体制

取締役・従業員の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制（コンプライアンス体制）

1) 当社は、取締役および従業員に対し、法令および定款、社内諸規程を厳格に遵守し、社会規範にもとることのない誠実かつ公正な職務執行のための要諦である企業行動規範（私たちの行動ルール）を浸透させる。

当社は、コンプライアンス委員会規程を根拠規程として、代表取締役社長および役付取締役、社外の弁護士を以って社内遵法体制推進の最高機関であるコンプライアンス委員会を設置し、これに当社事業活動の法令および定款、社内規程との整合、企業倫理に係る重要施策の決定、取締役および従業員への周知徹底と教育、内部者通報の受理、発生事案に対する原因の究明、未然防止および再発防止の徹底等の機能を果たさせ、倫理法令遵守を重視する企業風土を醸成する。

当社は、コンプライアンス委員会事務局である法務監査部（法務担当）に、法務相談管理規程に基づき、各分掌業務所管組織部署からの法務相談を取り扱う役割を果たさせ、当社事業活動におけるコンプライアンス上の疑義によるリスクの顕在化および拡大の未然防止と早期の問題事案把握、対策実施を講じる。

2) 当社は、内部監査規程に基づき、法務監査部（監査担当）に、内部監査部門として執行部門からの独立性を確保して内部監査を実施させ、その結果を代表取締役社長に報告させ、早期の問題事案把握、対策実施を講じる。

- 3) 当社は、取締役および従業員が、不正の行為または法令および定款、社内規程に違反する重大な事実、その他コンプライアンス上疑義のある事実を発見した場合、直ちに職制を通じて代表取締役社長および取締役会に報告させ、あわせて遅滞なく監査役に報告させ、早期の問題事案把握、対策実施を講じる。
- 4) 当社は、企業倫理ヘルプライン規程に基づき企業倫理ヘルプライン（内部者通報システム）を設置し、取締役および従業員による不正の行為または法令もしくは定款、社内規程に違反する重大な事実、その他コンプライアンス上疑義のある事実について、通常の職制ルートを介さずにコンプライアンス委員会へ報告できる体制を敷き、コンプライアンス体制の機能を補完する。
- 5) 監査役は、コンプライアンス体制に問題があると認めるときは、取締役および従業員に対して意見を述べるとともに、改善策の策定を求めることができる。

G-09 リスクマネジメント体制

損失の危険の管理に関する規程その他の体制（リスク管理体制）

- 1) 当社は、当社の業務執行に係るリスクに係る合理的な管理体制として、リスクマネジメント委員会規程を根拠規程とするリスクマネジメント委員会を設置する。
同委員会は、代表取締役社長および役付取締役を以って構成し、当社企業価値の向上、事業の持続性に資する。
- 2) 当社は、経営に重大な影響を与える事態が生じた場合には、リスク管理規程に基づき、代表取締役社長を本部長とする対策本部を設置し、社外の弁護士等の外部アドバイザーチームと連携し、迅速な対応を行い、損害の拡大を防止し、これを最小限に止める。

5. その他 (Others)

O-01SDGs

1) SDGs とのかかわり

当社グループでは、創業以来80年以上にわたり、経営理念である「水とともに躍進し 人間らしさをもとめ 社会に貢献できる 魅力ある企業」の実現を目指し、事業領域である“水と環境”においてSDGsの各目標とつながりの深い企業活動を展開しております。



2) マテリアリティ

当社グループでは企業活動を行う上で優先的に取り組むべき4つのマテリアリティ項目を設定いたしました。マテリアリティへの取り組みを通じ、SDGsの目標達成へ貢献してまいります。

SDGsのマテリアリティ (重要課題)	主なSDGsの目標
1. 持続可能で強靱なインフラ構築への寄与 (1) 水インフラを支える製品・システム・施工・サービスの提供	6 安全な水とトイレを世界中に 9 産業と資源効率の改善を通じて持続可能な成長を実現する 11 住み続けられるまちづくりを
2. 気候変動への対応 (1) 環境負荷低減につなげる製品・システムの提供 (2) 企業活動を通じた環境負荷低減に向けた取り組み	6 安全な水とトイレを世界中に 7 気候変動に具体的な対策を 12 つくばないで 13 気候変動に具体的な対策を
3. 多様な人材の活躍推進と働きがいのある職場づくり (1) 人材育成の推進 (2) ダイバーシティ/ワークライフバランスの推進 (3) 地域貢献活動	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
4. 労働安全衛生の徹底 (1) 安全で健康な職場づくり	3 持続可能な消費生活を送る 8 働きがいも 経済成長も

1. 持続可能で強靱なインフラ構築への寄与

老朽化の進む全国の上下水道施設に対し、更新・耐震需要に応える製品・システムの開発・提供、浄水場や下水処理場の建設・更新、長寿命化を図るための維持管理を通じて、安心・安全な水インフラを支えています。



更新・耐震需要に応える
製品・システム



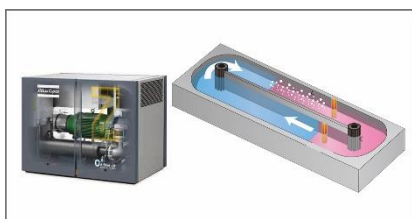
浄水場や下水処理場の
建設・更新



浄水場や下水処理場の
点検・修繕

2. 気候変動への対応

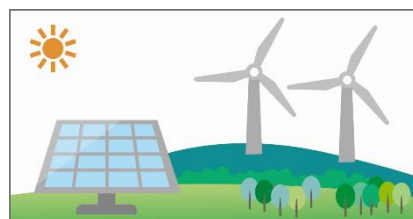
顕在化する気候変動問題に対し、省エネルギー性に優れた製品・システムの開発・提供、再生可能エネルギーを生み出すバイオガスプラントの建設、自らの企業活動に伴う環境負荷の低減に取り組んでいます。



省エネルギーな
製品・システム



バイオガスプラント



グリーン電力の利用

3. 多様な人材の活躍推進と働きがいのある職場づくり

社員一人ひとりが働きがいを感じ、活躍できる職場づくりに取り組んでいます。



「えるぼし認定」の
取得



「多様な働き方実践
企業」の認定

4. 労働安全衛生の徹底

社員一人ひとりの安全と健康を第一に、快適な職場環境を実現する安全衛生活動および健康経営に取り組んでいます。



安全パトロールの実施



「健康経営実践事業所」の
認定

以上