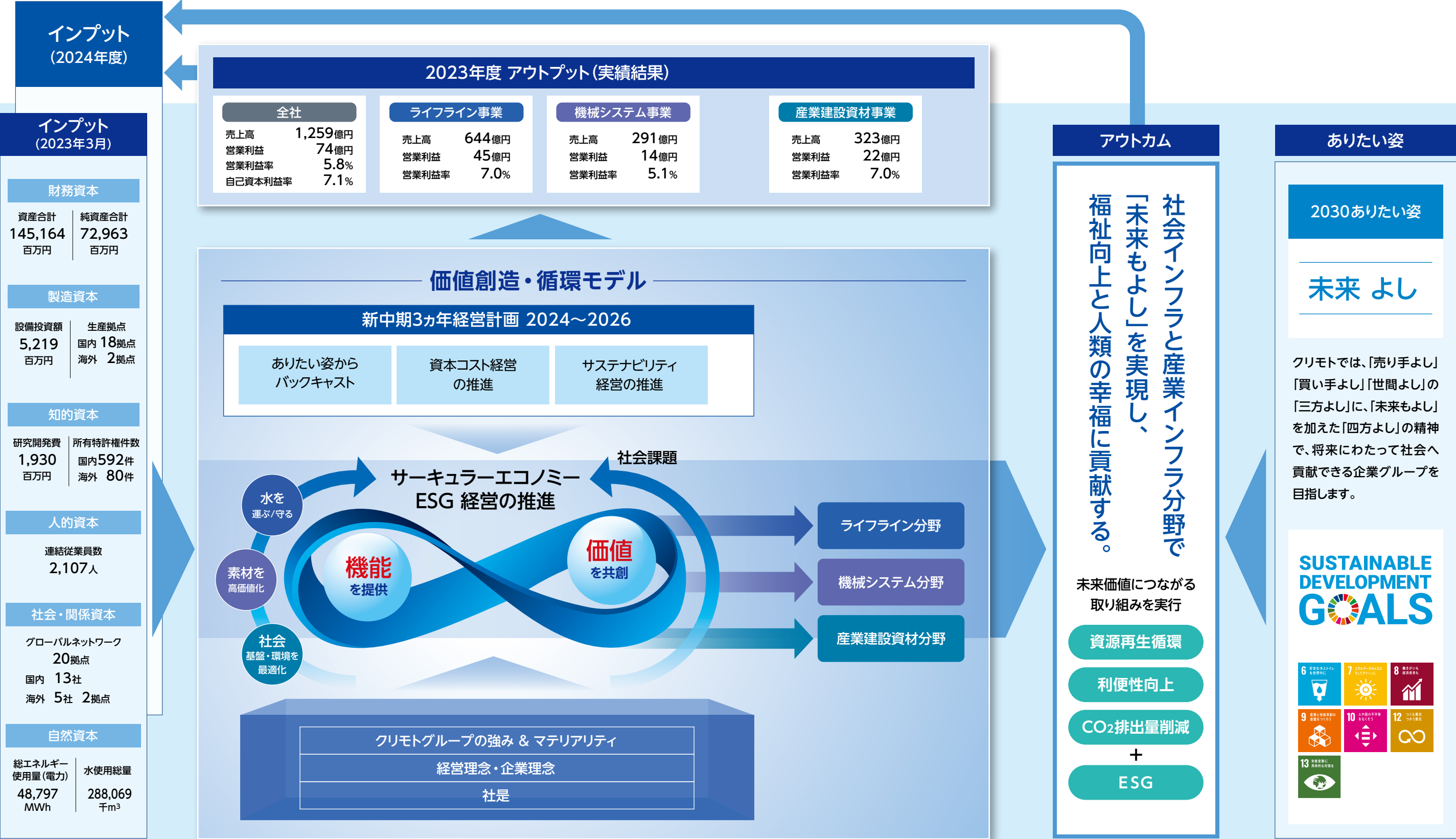


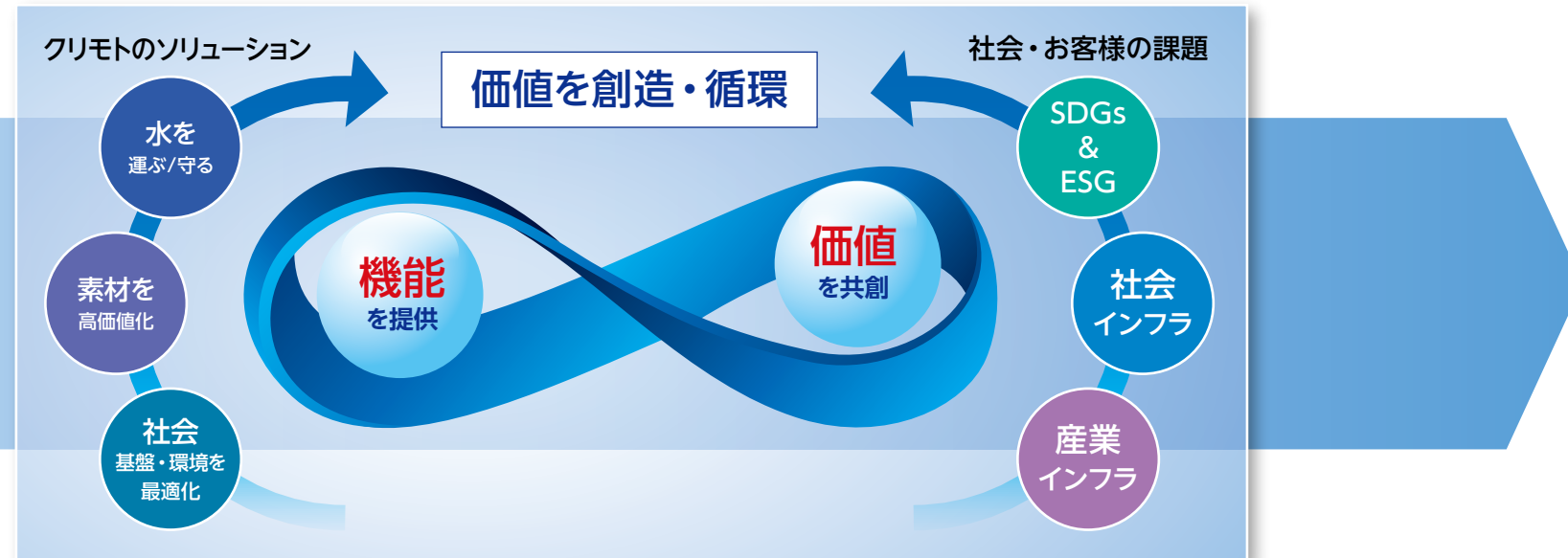
「未来よし」実現のプロセス

これからのクリモトグループには、事業を通じた持続可能な社会を実現する事業活動が求められます。2030年のありたい姿「未来よし」を実現するために、サーキュラーエコノミーとサステナブル経営の両立と、循環型ビジネスモデル「価値創造循環モデル」を構築し、社会から必要とされ続ける企業グループを目指します。

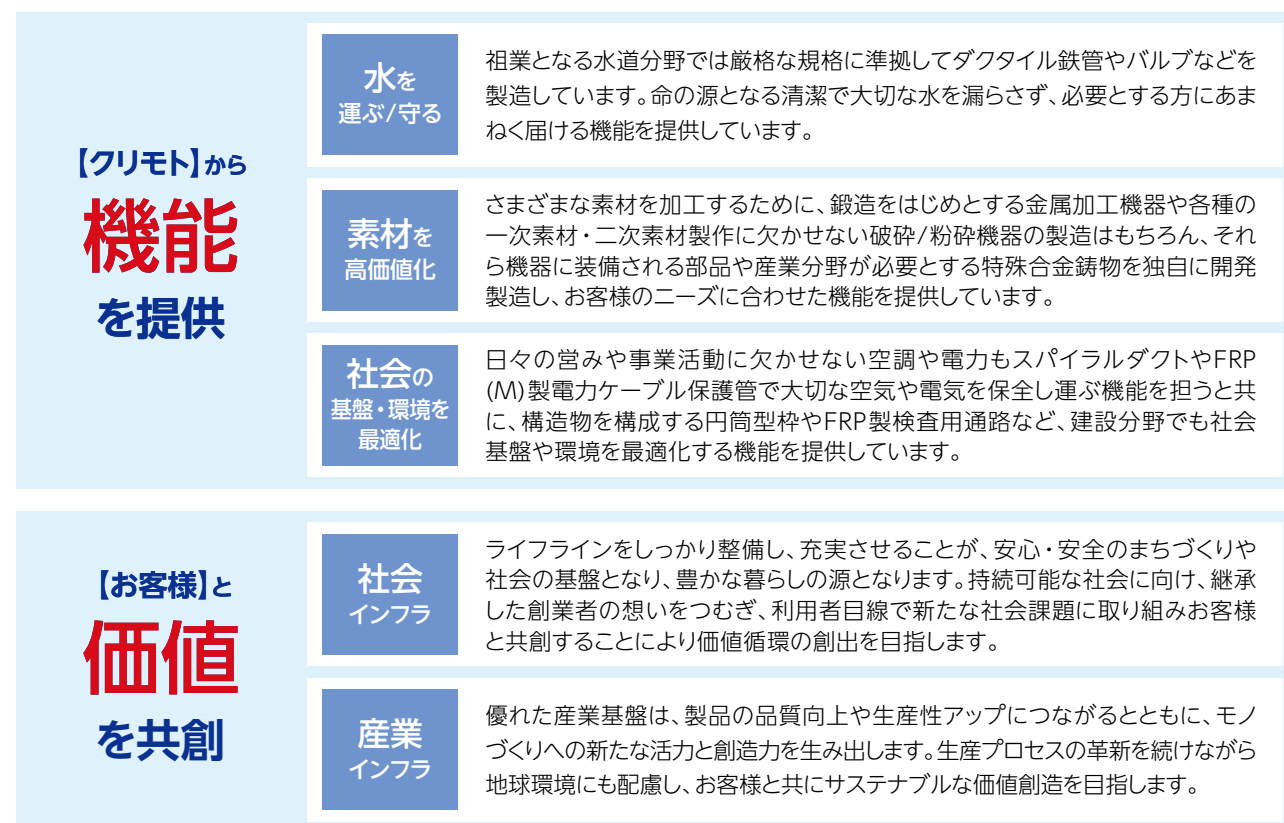


「継承と革新で未来を創る」価値創造・循環モデル

クリモトは今、115年の実績と技術を生かし、サーキュラーエコノミーとサステナブルな経営の両立を可能にするビジネスコンセプトの推進に取り組んでいます。「モノづくりから価値づくりへ」をキーワードに、社会課題の解決やお客様の価値創造を図り、最適なサステナビリティを実現する循環型ビジネスモデル「価値創造・循環モデル」の構築を目指します。



価値創造循環モデル構築の推進力を支えているのが、クリモトの培った強みです。クリモトの強みとは、長年公共インフラ、産業インフラを支えてきた「技術と品質」、お客様のニーズに機動的に対応して最適な提案を実現する「トータルソリューション」、成長しチャレンジし続ける「人財」、115年にわたり日本の公共インフラに携わってきた盤石の「信頼」、50:50の官需民需の比率バランスと多角的事業経営によって事業基盤が安定した「事業構成」の5つです。それにより、機能の提供と価値の共創を推進していきます。

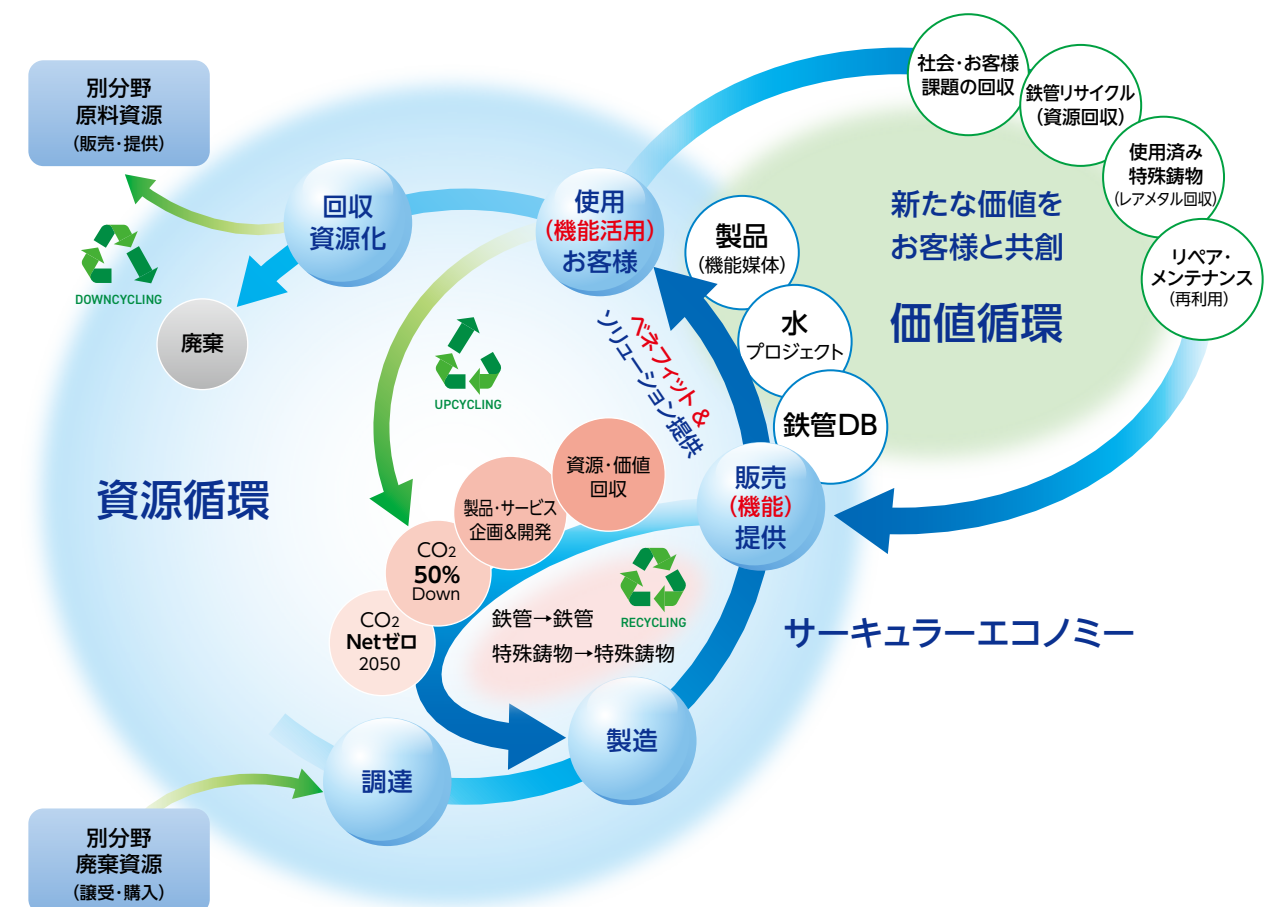


未来価値につながる取り組み



サステナビリティの実現に向けたアプローチイメージ

事業活動における具体的な循環システムとして、クリモトは「モノづくり」から「循環型モデル」にシフトします。社内の仕組みだけでなく、お客様との共創でサーキュラーエコノミーを目指します。



サステナビリティ・マテリアリティ

クリモトグループは、SDGs、ESG、CSR&CSVを包括したサステナビリティ経営をより一層強化し、「売り手よし」「買い手よし」「世間よし」の「三方よし」に、サステナビリティの要素である「未来もよし」を加えた「四方よし」の精神で、事業活動を通じ、持続的な企業価値向上と社会課題の解決に向かって貢献できる企業グループを目指します。

サステナビリティ基本方針

クリモトグループは社はおよび企業理念に基づき、創業より培った技術と経験(＝継承)、大きな壁を乗り越えるチャレンジ精神と創造力(＝革新)で、すべての人々を幸福にするモノづくりを通じて、長期的な企業価値の向上を目指すとともに、社会と地球の持続可能な発展に貢献してまいります。

サステナビリティ推進の取り組みについて

当社グループは、社是および企業理念ならびにサステナビリティ基本方針に基づき、改めて「当社における持続可能な社会の実現とは何か」という問いかけのもと、社会的要求に対するリスクと機会の見直しを実施しています。

2022年度からESGの視点で各組織の「リスクと機会」を抽出し、マテリアリティに対する取り組みを推進してきました。2023年度は、サステナビリティに対する考え方の再整理と体系的な取り組みにつながる仕組みの構築に努めました。2024年度は、4月に社内外への取り組みの発信力と浸透力を高めるためCSR推進室からサステナビリティ推進室に組織名を改称しました。また、現事業における「リスクと機会」の影響を重点的に分析し、社会的な要求に対する当社のインパクトを抽出して得られたマテリアリティから実施施策への落とし込みにつなげていきます。

サステナビリティを推進する各種委員会

当社グループは、サステナブルな社会の実現に貢献するため、代表取締役社長を委員長とし、取締役、執行役員、事業部長、労働組合代表を委員とする「CSR委員会」を設置して気候変動対策をはじめとする様々なESG課題への対応策の検討や方針の策定、サステナビリティ経営に関する諸活動の進捗管理を行っています。また、サステナビリティ経営の基本となるコンプライアンスとリスクマネジメント体制の維持並びに活動を推進するため、代表取締役社長を委員長とする「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」を設置し、クリモトグループのコンプライアンスとリスクマネジメント全般についての取組方針等の意思決定を行っています。さらに、グループ全体に関わる様々な課題に取り組むための各種委員会を設置し、課題解決に向けた活動を行っています。

すべての人々の人権を尊重します

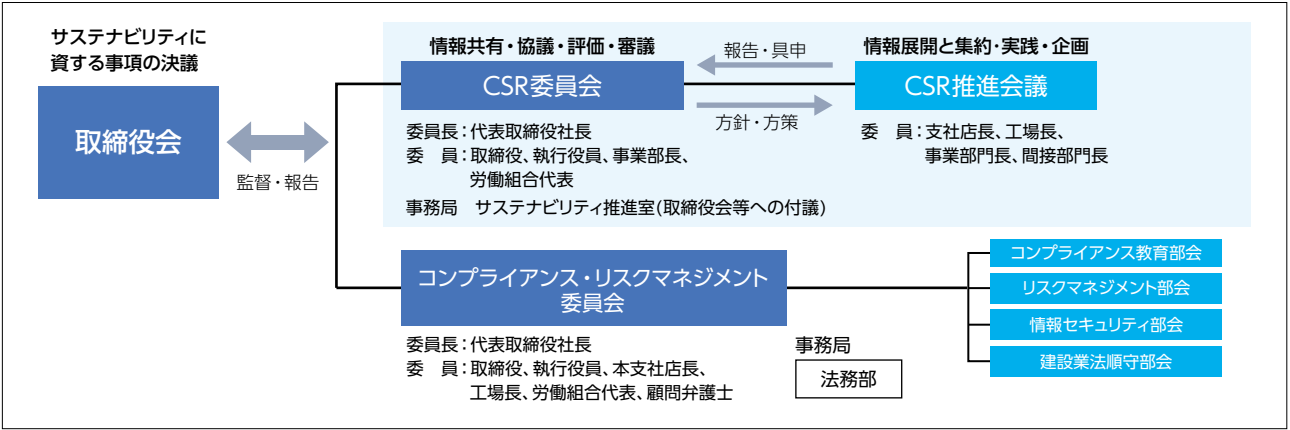
当社グループは、人権を尊重した企業活動を行うことを理念とし、適用法令の遵守、関連国際規範の支持により、自らの事業活動において影響を受けるすべての人々の人権を尊重し、いかなる事由による人権侵害も行いません。人権尊重はクリモトグループの果たすべき責任と受け止め、2023年4月に『クリモトグループ人権方針』を制定しました。2024年3月には、国連グローバル・コンパクトに署名し正式に参加が認められました。引き続き、持続可能な開発目標(SDGs)を支援するために当社グループの人権ならびにビジネスパートナーにも当グループの取り組みにご賛同いただき支持いただけるよう人権尊重の取り組みを推進してまいります。

サステナビリティ調達方針の制定に向けて

当社グループは、「クリモトグループ人権方針」に基づきサプライチェーンマネジメントの強化に取り組んでいます。2023年度は、サステナビリティ調達方針ならびにガイドラインの策定計画を進めました。2024年度には方針を定め、人権デューデリジエンスによる人権への影響評価、是正措置、モニタリング、情報開示といった一連のPDCAプロセスを実施予定です。

人権デューデリジエンスの取り組みは、人権尊重を目的とするだけでなく、当社グループとサプライチェーン上の皆様との対話によるコミュニケーションの機会と捉えており、社会課題の解決に向けた「共創」のパートナーとして持続的な関係が構築できるよう取り組みを推進します。

サステナビリティ経営推進体制図



区分	社会的課題	リスク	機会	マテリアリティ (重要課題)
E	地球温暖化 サステナブル社会の実現 再生可能エネルギー推進 (自然)資源の枯渇	- 炭素税、排出権取引拡大によるコスト増 - 化石燃料の使用規制 - 代替燃料への切替コスト - 鋼材やプラスチック原料価格の変動 - 製鉄および火力発電市場の需要変化 - 環境対策未対応によるダイベストメント化	- 再エネ関連製品の需要増 - 省エネ政策による産業機器の需要増 - 老朽化するインフラメンテナンス需要増 - ZEB市場の拡大 - 環境情報開示による投資機会増	気候変動対策 資源循環 自然の保護
		- プラスチック規制による関連製品の需要減少 - 一次資源の希少性増加による入手困難性	- 循環リサイクル推進による関連機器の需要増 - サーキュラーエコノミーに対応した新しい製品・サービスの創出	循環利用システムの構築 (サーキュラーエコノミー化の推進)
S	少子高齢化 労働人口減少 平等から公平・公正化へ	- 労働人口減少による働き手の不足、採用率の低下 - 定年退職者の増加 - 優秀な人材の流出 - 多様な人材が働きにくい環境	- 多様な人材活躍によるイノベーションの創出と競争力向上 - 多様化による社内人材の活性化 - 社員(従業員)の定着率の向上 - DX化、AI化、自動化技術の進展	DE&Iの推進
		- 従業員の身体的、精神的、社会的な満足度の要求の高まり - 同質人材化した集合組織によるエンゲージメントの低下、イノベーションの創出や成長戦略の阻害 - 人に宿る技術、ノウハウなどの継承	- 従業員エンゲージメントの高まりによる生産性の向上 - 定着率向上によるノウハウの蓄積とナレッジの成長がもたらす高付加価値化 - 企業文化の醸成機会の促進	安全で働きがいがあり、誰もが活躍できる企業風土や環境づくり (ウェルビーイングの推進)
	人権問題 労働問題 持続可能な取引 公正な取引	- CSRに対する企業内外への負の影響 - 人権、労働問題による不買運動やダイベストメント - サプライチェーン、バリューチェーンの寸断 - 将来的な調達コスト増加	- 潜在するリスクの特定による、人権問題の抑制と健全な調達先の選定機会 - 持続可能なバリューチェーンの構築 - 共通価値を創造しやすい体制 - 取引先とのコミュニケーション機会の創出	●社員のリスクマネジメント ●バリューチェーンのリスクマネジメント
	自然災害の増加 災害リスクの低減 被災地支援 災害復旧・復興の長期化 持続可能なインフラ強化 国土強靱化	- 激甚災害の増加 - 被災者の暮らしにくい生活の長期化 - 人為的災害による資源供給の不安定化 - 労働人口減少による製品の生産力と供給力の低下 - 属人化による品質の低下	- 国土強靱化といった政府のインフラ強化指針 - 社会課題を解決する製品を優先する購買行動 - 安全、安心な製品やサービスを重視するCSRの高まり - 持続可能な社会の実現に向けた要求	●顧客満足に繋がる最適システムの提案 ●安全・品質管理による信頼性の確保 ●持続的なインフラ製品の供給
G	地域共生 競争から共創の時代 未来人材への継承	- 企業ブランド毀損による社会的信用の低下 - 企業モラル低下が引き起すダイベストメントや不買運動 - 情報未開示による企業価値の低下	- 社会貢献活動によるコミュニティの健全化 - 企業ブランド化による認知向上 - 非財務情報の開示機会 - 未来社員(従業員)の獲得	●地域コミュニティとの共創 ●地域社会への貢献
		- 取締役会の適切な構成と独立性の要求 - サステナビリティの取り組み欠如によるESG投資のダイベストメント化の進行 - 企業経営と企業の取り組みの相違による収益性低下への影響 - 企業文化浸透と倫理観の欠如による腐敗進行 - 改ざんや隠蔽による社会的信用の失墜 - 情報開示報告書の不正な開示による法的措置の増加	- サステナビリティ開示に対する取締役承認プロセスの情報開示の要求 - コーポレートガバナンスコードの義務化 - 企業経営における取り組みとガバナンスの連動による企業価値の向上 - 海外現地コミュニティにおける社会的信用やブランド力の維持向上 - 事業成長を企業価値向上に直結させるための監督・牽制機能の進化	●企業マネジメント(舵取り)の推進 ●コーポレートガバナンスの強化 ●コンプライアンス活動によるリスクマネジメント ●サステナビリティ経営の推進

マテリアリティ

区分	社会的課題	マテリアリティ(重要課題)	課題に紐づく活動	進捗管理の指標と目標 (KPI)	目標値	2023年度の実績状況及びトピックス	SDGs	
							目標	ターゲット
E	地球温暖化 サステナブル社会の実現 再生可能エネルギー推進 (自然)資源の枯渇	気候変動対策 資源循環 自然の保護	- 化石燃料の非化石燃料化(植物由来燃料化) - 省エネルギー化 - 生産統合による生産効率化 - エコマテリアル利用促進と製品の省資源化 - 環境推進委員会 - 再生可能エネルギー市場への製品供給	GHG プロトコルに基づく スコープ1,2,3排出量	スコープ1,2 2030年度に2013年度比50%削減 2050年カーボンニュートラル	【全社におけるScope1,2の実績】 2023年度:36,860t-CO ₂ (▲51.6%) 2022年度:41,512t-CO ₂ (▲45.5%) 2013年度:76,134t-CO ₂ (BM年)	 	7.2 13.2
		循環利用システムの構築 (サーキュラーエコノミー化の推進)	- 産業設備の資源利用最小化 (素材、形状、重量、部品数削減) - 廃棄物の削減と資源化 - メンテナンスによる部品、ユニットの再利用	- 対象とする産業設備製品の選定 - 資源利用最小化の定量目標度合い - 廃棄物量の前年比較 - 再利用件数	スコープ3 サプライチェーンを含む外部連携に より今後、目標値を開示	- 大阪市水道局様と使用済み水道管の有効なりサイクルシステムの構築を目的に2023年11月より共同研究を開始 - 当社最大の鍛造プレスの重量低減解析を実施し、従来比33%低減、設計変更に向けた比較試験を実施		12.5
S	少子高齢化 労働人口減少 平等から公平・公正化へ	DE&Iの推進	- 多様性のある人材採用 - 公平な人材登用 - 女性活躍推進 - 関係先連携	[女性]定期採用応募者UP [キャリア採用]定期採用者と同等数 [障がい者]法定基準順守 (24年2.5%、26年2.7%)	[女性]定期採用応募者30%以上 [キャリア採用]新規採用者の50% [障がい者]雇用率2.6%	- 女性定期採用応募者:32.5% - キャリア採用:50% - 法定雇用率:2.76%(6名採用) - 採用ホームページ2024年8月に更新		5.5
		安全で働きがいがあり、誰もが活躍できる企業風土や環境づくり (ウェルビーイングの推進)	- クリモトで働く人のエンゲージメント強化 - 定着率を高める人事制度と教育制度の整備	社員エンゲージメント値	社内目標:全体スコア平均 60以上 (社外公開方法は別途検討)	- 特定部門641名に実施 - 期末の総合スコアは51.7ポイントとなった - 期初47.9%と比較して3.8ポイントアップ		8.2 8.5
	人権問題 労働問題 持続可能な取引 公正な取引	- 社員のリスクマネジメント - バリューチェーンのリスクマネジメント	- 社員のリスクに関するデューデリジェンス - バリューチェーンのリスクに関するデューデリジェンス - コンプライアンスリスクマネジメント委員会 - 安全衛生委員会	- リスクの特定と救済 - デューデリジェンス範囲のカバー率	社員、バリューチェーンともに、 デューデリジェンス範囲のカバー率 100%	- 国連グローバルコンパクトへ加入・賛同 - 社員およびサプライチェーンのデューデリジェンスの実施計画策定中	 	8.2 8.5 10.2
	自然災害の増加 災害リスクの低減 被災地支援 災害復旧・復興の長期化 持続可能なインフラ強化 国土強靱化	- 顧客満足に繋がる最適システムの提案 - 安全・品質管理による信頼性の確保 - 持続的なインフラ製品の供給	- 事業における最適なシステムの提供 - 社会インフラ/産業インフラへの持続的な製品供給 - 安全会議/品質会議 - DX化の推進 - 災害時拠点機能の拡充	- 社会インフラ/産業インフラ貢献数 (製品数) - 改善提案件数	目標値は、今後開示	【社会/産業インフラ分野への製品供給】 - 水道管路の耐震化 - 再生可能エネルギー分野への製品供給 (電力ケーブル保護管、水力/太陽光/風力/ 蓄電池関連分野への製品供給) - インフラメンテナンス分野への新製品の投入 (FRP検査路、FSグリッド)	     	6.1 7.2 7.a 9.1 9.4 11.2 12.4 12.5 12.7 13.1 13.2
	地域共生 競争から共創の時代 未来人材への継承	- 地域コミュニティとの共創 - 地域社会への貢献	- 未来人材への投資 - SDGs目標に対応した地域社会貢献活動の推進と ラインアップの拡充	- 社会貢献活動の継続性 - 地域社会への「未来もよし」に向けた 活動指針の構築	貢献活動の継続性と貢献件数	- 社会貢献型株主優待制度の導入(継続) - 劇団四季 小学生を対象とした「こころの劇場」 プロジェクト参画(継続) - 森づくりフォーラムへの参加 - 支店周辺のクリーン活動(継続) - 河川敷のクリーン活動(継続)	 	4.7 11.6
G	企業の持続的成長 企業価値の向上 不正の防止	- 企業マネジメント(舵取り)の推進 - コーポレートガバナンスの強化 - コンプライアンス活動による リスクマネジメント - サステナビリティ経営の推進	- 腐敗防止と不適切な利益の授受の防止(国内外拠点) - コンプライアンスリスクマネジメント委員会 - CSR委員会/取締役会等における取り組み提案付議 - 適切なESG情報の開示	- 監査実施数 - 不正発生ゼロ - コンプライアンス教育実施(年2回) - 制度、理解の浸透度向上 - サステナビリティ指標の制定 - TCFD/CDP等の情報開示対応	- 海外拠点腐敗発生ゼロ - コンプライアンス制度浸透率の増加 - 気候変動に関する情報開示のスコア リングと評価の実施	2023年度事業所/関連会社拠点の「内部監査」 及び「内部統制監査」100%完了 2023年度海外拠点との対話強化による コミュニケーション継続 - EU一般データ保護規則の対応を法務部と連携		16.5

人的資本



取締役上席執行役員

織田 晃敏

クリモトグループの人的資本について

基本的考え方

フリモグループでは、企業理念の一文にある「私達はモノづくりを通じて、社員の幸せと人間社会の幸せを目指します」を受け、社員の能力開発と組織の活性化を通じて、価値ある製品やサービスを生み出し、顧客価値創造と社会貢献を実現すること、また、社員のキャリア形成と能力開発を支援し、社会人・組織人として社会に貢献できる能力と豊かな人間性の形成を図ることを基本的な考え方としています。

その実現に向け、社員の成長なくして企業の成長は無いものと考えており、社員を経営の重要なステークホルダーとして位置付け、持続的な成長を実現するために、戦略的に能力開発、採用活動に投資しています。また、どれもが組織で活躍できる人事制度や職場環境の整備を進めていく方針です。

具体的には、中期3カ年経営計画(2024～2026年度)では「人事方針」として、チャレンジを奨励する風土づくり、働きがいある職場づくり、ダイバーシティの推進、「人材育成方針」として、学習する組織風土づくり、組織マネジ

メント力の強化、経営幹部の育成等に注力して取り組んで参ります。これらの方針を推進するための社内環境整備方針として、「人材流動化と計画的育成（一人一人の成長機会の創出・リーダーの早期かつ計画的育成）」「採用力強化と多様性向上（事業計画に連動した人材の確保・多様性を高めた異彩を組織の力量につなげる）」「働きがいを実感しながら活躍できる職場環境の整備（エンゲージメントの向上・主体的なキャリア形成の仕組みの構築）」を掲げています。

特に注力していく取り組みは、今年度からPJチームを立ち上げて推進しているダイバーシティの推進です。誰もが安心して働くことができ、公正に評価される仕組みを作り、多様な人材が毎日元気に生き活きと働き、事業の成長に向けて自由闊達に意見を出し合うことで、クリモグループの持続的成長が実現できるものと確信しています。その第一歩として女性活躍を推進していく方針で、数値目標を設定・公表し2030年の目標の実現(女性管理職比率3%)に向けて着実に取り組んでまいります。

持続的成長を実現するための人事方針

クリモトグループでは、「人は企業にとって最も重要な資本である」という視点に立ち、人材の多様性を尊重するとともに、個々の適性や能力に応じて安心して働くことができる職場環境づくりに努めています。

1. 組織風土の改革、社員の意識改革・行動改革をおこします

●社員全員に自らがチャレンジする機会を与え、それを支える体制をつくります。

●自己責任、自己完結型の組織づくりを推進します。

●組織に属する者のすべての能力を集結、発揮させ創造的・独創的な価値を生み出す組織風土を目指します。

2. 働きがいのある職場づくりをおこします

●ワーク・ライフ・バランスを推進し、また多様な人材が活躍できる柔軟な仕組みをつくります。

●年齢に関係なく、行動し成果をあげた者が公正に報われる制度を

確立し、やりがい、働きがい、幸福感を感じられるような仕組みを作り、エンゲージメント向上を目指します。

3. ダイバーシティの取り組みを推進します

●「英知を育て、衆知を集める」との社是に則り、女性、外国人、障がい者、様々な戦歴をもつキャリア採用者など、多様な人材が活躍することができる職場環境や必要な能力開発の機会を整備します。

●多様な価値観を集結し、最大限に活かすことにより、変化の激しい市場環境に対応し、持続的成長を実現することを目指します。

教育基本方針と能力開発支援

企業理念の一文にある「私達はモノづくりを通して、社員の幸せと人間社会の幸せを目指します」を踏まえ、以下の基本方針を掲げその実現に努めます。具体的に取り組むテーマとして、主に以下の5項目に重点を置いて研修等の教育施策を展開し、社員のキャリア形成と組織力向上を推進します。

- | | |
|--|---|
| <h3>教育基本方針</h3> <ol style="list-style-type: none"> 1. 社員の能力開発と組織の活性化を通じて、付加価値ある製品やサービスを生み出し、顧客価値創造と社会貢献を実現します。 2. 社員のキャリア形成と能力開発を支援し、社会人・組織人として社会に貢献できる能力と豊かな人間性の形成をはかります。 | <h3>具体的な施策5項目</h3> <ul style="list-style-type: none"> ● 学習する組織風土の醸成 ● 企業経営の中核を担う基幹職層の組織マネジメント力の強化 ● 若手、中堅社員からのコンセプチュアルスキル(論理的思考力、問題解決力)強化 ● 次期経営幹部候補者およびイノベーション人材の発掘・育成 ● 働き方改革、ダイバーシティ推進および持続可能な社会の実現に向けた CSR教育 |
|--|---|

(株)栗本鐵工所 教育体系(2024年度)

		階層別研修		人事制度関連		選拔型研修		自己啓発支援		生涯設計		グローバル教育	CSR関連	職種別／部門別教育		
		新任取締役研修 新任執行役員研修												技能系	技術系	営業系
取締役執行役員		新任取締役研修 新任執行役員研修														
基幹職 (Mコース※1) (Tコース※4)		上級マネジャー(新任M2／部長)研修		目標管理制度研修	C2昇格者上司研修	リーダー育成研修	KPCマネジメントスクール	フレッシュカフェテリア制度(「リネアスクール」)	通信教育制度	公的資格取得支援制度	ニューライフ研修58歳	グローバルマイゼットグローバルミニミーティング(英語・TOEIC 海外現地研修)	人権教育・ダイバーシティ推進教育・タイタマネジメント研修 「コブラフィアンス教育・安全衛生教育・環境教育・品質教育」	各種技能検定 鍛造・機械加工・仕上げ・機械保全等	知的財産研修	債権管理研修
		既任基幹職研修														
		新任基幹職研修														
		基幹職昇格アセスメント研修														
組合員	上級	マネジメント研修	生産リーダー育成研修 (社内・社外派遣) (保長・班長・育成研修)	選択型研修												
	中堅	C1研修			C2ローテーション制度											
	3年目～	中堅社員昇格者研修 (P5・C2)														
		中間採用社員研修														
	2年目	定期採用入社3年目研修														
新入社員		新入社員フォロー研修 新入社員導入研修		ブラザー・システム制度												新任営業職研修
		Cコース※2	Pコース※3	※1:Mコース(マネジメントコース) ※2:Cコース(クリエイティブコース) ※3:Pコース(プロフェッショナルコース) ※4:Tコース(テクノロジーズコース)												

人的資本

変革・改革を奨励する企業風土づくり

変革行動プロセスの評価

失敗をおそれず挑戦する行動を高く評価し、その結果を能力開発に活用するために目標管理制度を改定します。

また、社長自ら現場に近い課長クラスと対話する機会を設け、意識改革による人材育成に力を入れています。



社長と課長クラスの意見交換

社員エンゲージメントの向上

当社では、企業価値を高める活動の一環として社員エンゲージメント調査を行っています。本調査では「企業と社員の結びつきの強さ」を定量的に評価し、社員の価値観や働き方の多様化などの変化を把握することで、個人のパフォーマンスの最大化と持続的な社員のモチベーション向上を図り、「生産性の向上」や「離職率の改善」などの効果を期待しています。また、本活動により、当社グループで働きたい「未来の社員」に選ばれる企業風土づくりにつなげています。

社員エンゲージメント調査の各領域の特徴

(期待度・満足度比較による 2023期末調査結果より)					
領域	スコア		項目	期待度	満足度
会社領域	3.5	強み	社会的意義や貢献感	3.8	3.8
		課題	身体的な快適性	4.0	2.8
上司領域	3.3	強み	オープンでフランクな姿勢	3.6	3.6
		課題	毅然とした態度の明示	3.3	3.1
職場領域	3.4	強み	業務目標や計画の共有	3.7	3.5
		課題	ナレッジの汎用化・標準化	3.6	3.1

(各5段階評価)

働き方の多様化促進

変化の起こりやすい環境を整備するため、「働き方」(ワークスタイル)の変革・多様化をはかるための業務プロセスの見直しをはかります。

ダイバーシティの推進

将来の事業構想を踏まえた全体構想を立案し、多様性促進をはかります。

個人の挑戦や成長を促進し、強みを生かす人材マネジメントの仕組みの整備

基幹人材の早期育成(経営人材・海外人材・リーダー等)

将来の事業構想を踏まえて人材ポートフォリオの策定と分析をおこない、かつ基幹人材となる経営人材・海外事業人材・リーダー人材の早期育成をはかります。

自発的なキャリア志向の醸成とキャリア開発に向けた体制の構築

上級職でのステップにおいて自身の強点・啓発点を認識することができる仕組みを設け、また社員の一人ひとりがリススキリングを含めた自主・自発的な能力開発・強化を支援するための仕組みやツール(研修プログラムや教育材料)を拡充します。

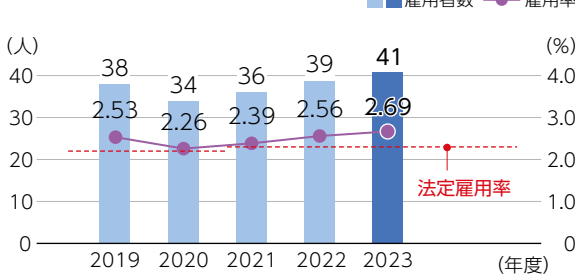
多様性を尊重した社内環境整備

当社グループは、女性、外国人、障がい者、様々な職歴を持つキャリア採用者など、職場における人材の多様性を大切にして、個々の適性や能力に応じて活躍することができる職場環境づくりに努めています。

障がい者雇用の促進

当社グループでは、障がいがある方にとって働きやすい職場環境づくりを目指して、職場の開拓や受入態勢の充実などの取り組みを継続して進めています。

障がい者雇用の推移(栗本鐵工所)

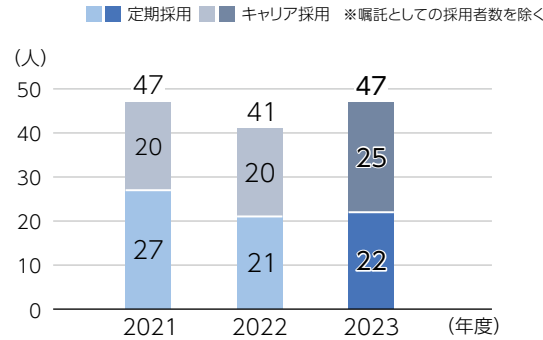


※毎年6月1日現在(障がい者雇用状況報告書より)
※重度障がい者1人につき2人として計算

キャリア採用、女性活躍施策の推進

当社グループでは、即戦力人材を確保すると共に、職場の人材多様性を高めて変革・挑戦の風土につなげられるよう、キャリア採用を推進しています。また、女性社員が活躍することができる職場環境を整備するために、行動計画を策定して活動を進めています。

採用者数の推移(栗本鐵工所)



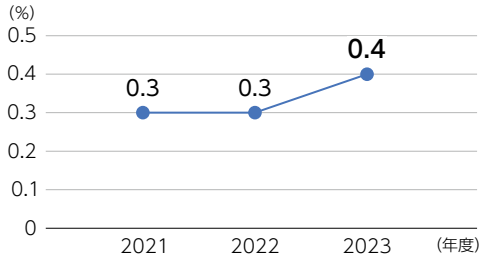
女性活躍推進法・次世代法に基づく行動計画

(2024年4月1日から2027年3月31日までの3年間)

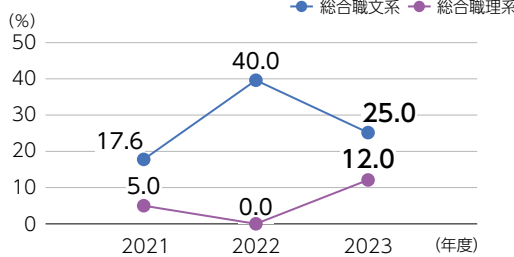
目標	
1	女性基幹職比率を、2026年度末までに0.9%以上に にする(2030年度末までに3%以上)
2	女性採用比率を、総合職文系50%・総合職理系 30%以上にする
3	定期採用者の入社10年後における継続雇用割合※1 を、65%以上にする

※1 事業年度内およびその前後の事業年度に定期採用された社員の継続雇用割合

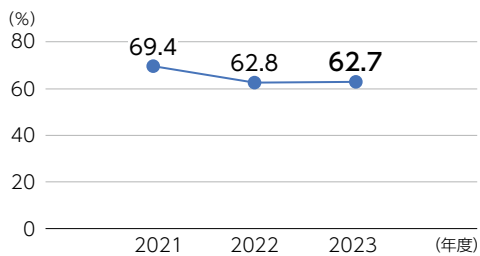
女性基幹職比率(栗本鐵工所)



女性採用者比率(栗本鐵工所・総合職)



定期採用者10年継続雇用割合(栗本鐵工所)



育児関連制度利用状況(2023年度)

育児休業取得率(女性)	100%
育児休業取得率(男性)	96.0%
育児短時間勤務利用者数	5人
看護休暇取得日数	39日

人的資本

キーパーソンは「ボス」/「ママ・パパ」が長く働き続けるために ～仕事と育児の両立キャリア～

取り組みの経緯

当社のダイバーシティの取り組みは、育児と仕事の両立支援からスタートし、2005年の育児介護休業法の改正により、主に出産・育児をする女性を対象とした休暇制度の整備を進めてきました。しかし、当社は男性が圧倒的に多い会社です。ママ社員よりもパパ社員のほうが多い中で、支援の幅を広げたいと考えるようになりました。また社会の状況も変わり、男性育児の考え方が広がったこともきっかけに、当社の両立支援制度も全社員を対象としたものへ見直し、制度のあり方も「休みたい人が長く休むための制度」から「働きたい人が長く働き続けるための制度」へと舵を切ることになりました。

1 「育児と仕事の両立ガイドブック」の作成

まずは、「育児と仕事の両立ガイドブック」を作成することから始めました。目的はふたつ。ひとつは「両立支援の対象は女性のみ」という意識の払拭、もうひとつは「制度内容を多くの人に理解してもらうこと」です。実はそれ以前も同様の冊子はありませんでしたが、支援のあり方の見直しに伴い、大幅にリニューアルしました。

具体的には、「ママ・パパ・ボス」をキーワードとして、両立支援制度や給付金等の説明、妊娠出産から育児復帰後までの各期間における「ママ・パパ・ボス」のToDo、「小1の壁」や「短時間勤務のメリットデメリット」といったコラム、先輩ママ・パパ・ボスの体験談を掲載しています。

本ガイドブックでは、特にママ・パパの上司となっている「ボス」向けの内容を充実させることにこだわりました。同じページに、ママ・パパ向けと「ボス」向けの内容を左右に並列記載し、お互いの状況を自然と知ることができる構成にしています。

この理由は、育児と仕事の両立は「ママ・パパ」本人の努力に加えて「ボス」のマネジメントが成否を分けると考えてい

るためです。相互理解に努めるためのツールとして社員に活用いただいており、現在では配偶者の妊娠を報告した男性社員、いわゆる「プレパパ」に、ボスから育児取得の話を読める事例も出てきています。今後も両立の成功事例を少しずつ積み上げていきます。

1 妊娠から出産まで(1)

プレママ・プレパパ	ボス
上司へ報告する 妊娠がわかったら、上司に早めに報告しましょう。後述の産休などでお仕事も休むことになるため、上司が人事部署や労務部署と連携するだけでも、産休後の復職や子育て支援のアドバイスなどが受けやすくなります。上司との関係が良好であれば、上司も理解しやすくなります。	妊娠の報告をしっかりと受け止める まずは「おめでとう」と伝え、本人の不安や疑問に寄り添う姿勢で対応しましょう。また、職場メンバーへの伝達も必要です。必要に応じて、上司と相談しながら対応しましょう。
出産前に自営体の確保型休暇に入る 産前産後休暇は産前産後休業法で定められていますが、会社によっては自営体の確保が必要で、自営体の確保が完了しないと、産前産後休暇が取得できません。自営体の確保が完了したら、自営体の確保が完了したことを報告しましょう。	仕事の引継ぎを丁寧に行う 業務の引き継ぎを行い、引継ぎの完了を確認しましょう。また、必要に応じて、上司と相談しながら対応しましょう。
出産後の生活や働き方について夫婦で話し合う 産後、夫婦で話し合うことで、お互いの負担を軽減することができます。また、必要に応じて、上司と相談しながら対応しましょう。	配偶者の出産が近い 配偶者の出産が近い場合は、必要に応じて、上司と相談しながら対応しましょう。

小1の壁？	先輩ママの声	先輩ボス声
小1の壁とは、子どもが小学校に入るタイミングで仕事と育児の両立に立ちはだかるといわれている壁のことです。主に以下の3つが挙げられます。 壁①:学童の運営時間は保育園より短い 壁②:親の参加・フォローが必要な物事が増える 壁③:子同士のコミュニケーションが複雑化、子どもが見えにくくなる 対策のひとつとして、短時間勤務を(再度)利用し、適宜フルタイム勤務に戻すような方法も可能です。制度を柔軟に活用しましょう！ 取得例 一旦フルタイム勤務に戻した後、小1で再度短時間勤務に戻す フルタイム 時短1h 時短2h 0歳 1歳 2歳 3歳 4歳 5歳 小1 小2 小3 一泊フルタイム勤務に戻す 一泊フルタイム勤務に戻す 小学校生活に慣れた頃、フルタイム勤務に戻す	本社: 吉田 祐子さん 小学生になると保育園より遅い登校時間、学童への送迎、毎月の保護者会、学校の長期休みおよび宿題確認にお弁当作りと、課題が山積みです。完璧を求めると1日24時間では全く足りないですが、家族・両親の協力を得ること、優先順位をつけること、何事も楽しみながら！が私にとって壁を乗り越えるポイントでした。	本社: 塚本 義勝さん 時短勤務中、一番心掛けていたのは仕事へのやり甲斐を取り戻してもらうことでした。育児と仕事の両立で心身に疲労が溜って、時にはいつか仕事に集中できない…なんてこともあり、時間の許す時は話しながら一緒に業務を行うこともよくありました。今では職場になくはならない存在となり日々大活躍しています。

2 男性育休の柔軟性を高める取り組み

当社は、法令を上回る様々な制度を用意しています。例えば、本人または配偶者が出産する社員に、有給扱いとなる10日間の特別休暇を付与しており、対象者の大半が利用しています。また、育児休業中の部分就業(ただし労使協定の合意に基づく一時的・臨時的な就労に限る)を認めており、年次の研修に参加するなどの利用例があります。

これらにより、育休取得の壁となる金銭面や業務のしわ寄せ・キャリアの影響を緩和することができ、特に男性の育休取得率・取得日数が飛躍的に向上しています。

諸制度の導入は、会社(人事部)主導で行う場合もあれば、労働組合からの提案により導入する場合があります。まさに、労使で同じゴールに向かって働きやすい会社を創っている最中です。今後も、現場のニーズを踏まえた制度導入や運用改善に努めます。

3 両立対象者がいる部門へのセミナー実施

当社は、子供が生まれる予定の社員が所属する職場に、1～2時間のセミナーを開催しています。セミナーでは、両立を取り巻く外部環境の変化、社内の実績、両立者が置かれる環境やそれをサポートするための心構えやコツをお伝えしています。

開催にあたっては「うちの部門は十分に理解しているので開催の必要はない」と言われることもあります。しかし、セミナー内でアンコンシャス・バイアスのチェックを行うと、例えば小さい子供がいる社員や定時に帰る社員に対して勝手なイメージを持っていたことに気づき、「理解していたつもりで理解していなかった」という声が上がることがあります。

今後も、本人のみならず部門を巻き込んだ支援として、正しく理解する機会をつくるなど、育児と仕事を両立しやすい環境を整備していきます。



コミュニケーションの様子

取り組み効果

一連の取り組みにより、育休取得率の増加や労働時間の削減といった目に見える形での効果が表れています。特に男性育休の取得については、社内で一定の実績ができたことで取得に対するハードルが下がり、今後もこの傾向が続くと予想しています。

また、働きやすさを重視して当社を選んでもいただけるという採用面での効果も大きいです。「働きやすさと働きがいとともに実現させたい優秀な人材」が集まる仕組みができていると実感しています。

今後に向けて

当社は今年度を新たに「ダイバーシティ元年」と位置づけました。これは、これまでの人事部主導の取り組みからステップアップして、全社的な取り組みを進めるというものです。具体的には、「ダイバーシティ方針」を掲げ、プロジェクト組織を立ち上げ、定期的に経営層と対話しながら取り組んでいきます。特に、有価証券報告書等で公表している「2030年度末までに女性管理職比率を3%以上にする」の目標達成に向けて、現場を巻き込んだ取り組みを展開していく予定です。

ダイバーシティ推進者コメント

当社のダイバーシティ推進は、主に女性活躍推進・仕事と育児の両立支援の面を中心に取り組んできました。仕事と育児を両立する社員(ママ・パパ)と、その上司(ボス)に向けて、両立の考え方やコツを掲載したガイドブックを提供したり、育休取得者のいる部門に対して両立支援のセミナーを実施するなど、環境整備に向けた取り組みを行っています。近年、男性の育休取得率の向上が著しく、取り組みの成果と時代の変化を感じています。

2024年度は「ダイバーシティ推進元年」と名付け、経営戦略とした全社的な取り組みに発展させました。上記に掲げた行動計画の達成に向けて取り組みを加速していきます。



人材開発部 人材開発グループ長
周藤 雅美

知的資本

知的財産活動による経営への貢献

クリモトグループでは、知的財産を経営資源として欠かせない要素の一つに位置づけ、積極的な投資を推進するとともに、他社の知的財産を尊重することを通して、企業活動の持続的な発展に努めています。

2023年に知的財産基本方針を明文化し、本方針に基づいて知的財産活動を推進しています。

知的財産基本方針

1. 知的財産の創出と活用

事業環境の変化を見据えて知的財産を創出し、戦略的に権利化・活用することを通じて事業の優位性確保に努めます。

2. 知財情報の分析と活用

自社・他社の知財情報を分析し、事業の持続的発展と競争力強化のための資源として積極的に活用します。

3. 知財人材の育成

戦略的な知財活動を着実に実行し、当社の知的財産の有効性を高めるため、社員の知財教育、啓発を実施します。

4. 自社権利の正当行使と他社権利の尊重

自社の知的財産権を正当に行使するとともに、他社の知的財産権を尊重します。

具体的な取り組み

知的財産の創出・活用

事業活動・研究開発を支える強い知的財産権の創出や活用を促進するため、以下のような取り組みを継続・発展させています。

知的財産の見える化

自社と競合他社の知的財産を製品毎にデータベース化することで、事業の強みや弱みを把握し開発戦略に反映しています。

社内研修の充実

事業部門への研修プログラムの充実と受講者層の拡大を実施し、より価値の高い知的財産の創造や活用力の強化を推進しています。

知的財産戦略の強化・推進

知的財産戦略の強化および推進の中核として、戦略策定と実行の支援を担う部門「知財戦略グループ」を設置し、活動範囲を拡大させています。

知的財産戦略の推進

知財戦略グループと事業部門との緊密な意思疎通のもと、将来の事業を先読みしたパテントポートフォリオの構築方針の提案や、社外パートナーとの戦略的アライアンス形成の支援など、事業戦略と連動した知的財産施策を実行しています。

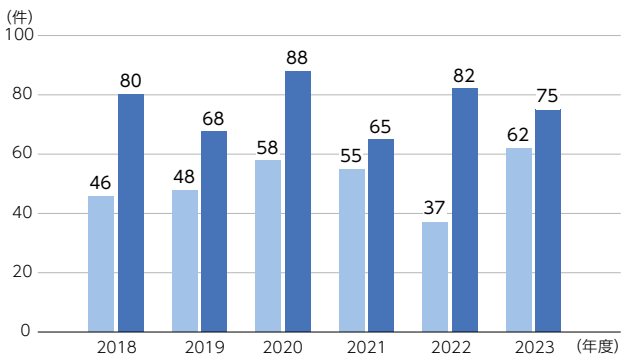
特許出願の状況

事業部門と知的財産部門とが緊密に連携し、先行調査から発明発掘、権利化までの一連の知的財産活動を研究開発活動と並行して進めることで、事業・開発戦略の実現に求められる知的財産権の迅速かつ漏れのない創出を支援しています。

特許出願（公開）件数に大きな変動はありませんが、市場拡大の期待の大きい分野を狙った出願の比率を上げるなど、投資対効果を念頭に知的財産活動の選択と集中を進めています。

今後も事業部門と知的財産部門との連携をさらに深めながら、事業戦略と一体となった知的財産活動を実践してまいります。

特許公開・登録件数の推移



※「公開件数」…出願から約18カ月後に公開された件数
※「登録件数」…特許出願が審査を経て特許権として成立した件数

研究開発の取組み

当社では各事業部での研究開発以外に、クリモト創造技術研究所を拠点とする技術開発室とクリモトコンポジットセンターを拠点とするコンポジットプロジェクト室の2つのコーポレート研究部門を有しています。

両部門にて技術立社とSDGsの具現化を目指し、新規事業の創出と既存事業への支援に鋭意取り組んでいます。

技術開発室

技術開発室では、クリモトの材料技術のDNAを継承しつつ、ナノテクノロジーや環境配慮型の材料開発など、境界線を越える取り組みを実践しています。

一例として、ナノサイズの鉄微粒子を用いた磁気粘性流体SoftMRF®を開発し、磁場の強弱による粘性の変化を利用して感触を提示するデバイスに適用し、ゲーム機器などのアミューズメント分野での採用を端緒として、産業機器や家電製品などの幅広い分野への適用を目指しています。

このたび、感触コンテンツ「SAWARERU」(サワレル®)が「CES® 2024 Innovation Awards」(Gaming & eSports 部門)を受賞しました。同賞はコンシューマ・テクノロジー製品の革新的なデザインとエンジニアリングを表彰する世界最大規模のコンペティションであり、「SAWARERU」は、人間工学に基づいて自然に手に馴染むTapユニットのデザインや、従来技術では表現できなかった能動的に感じられる感触提示を可能にしたことなどから、評価基準を上回る高得点を獲得し受賞に至りました。

近年、視覚、聴覚などの人間の五感の内、触覚を表現する技術（ハプティクス技術）が世界的に注目されています。当社では今回の受賞を契機として、福祉や医療関連分野などにもハプティクス技術の適用を進めていきます。



「SAWARERU」の感触提示システム



クリモト創造技術研究所



CES 2024 イノベーションアワード・ロゴマーク



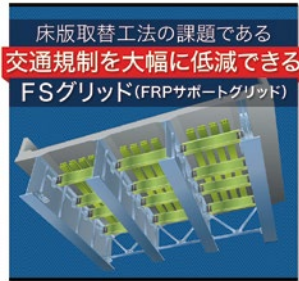
コンポジットプロジェクト室

コンポジットプロジェクト室では、当社のコア・コンピタンスである産業設備の設計・製造とFRPの成形を基盤技術とし、先進的なFRP量産テクノロジーの開発により設備と部品両面での事業化を進めています。2019年に開設したクリモトコンポジットセンターには、LFTDシステム、ハイスサイクルRTMシステムおよび構造材向け引抜成形システム等の量産実証設備を設置し、開発フェーズから実用化に向けた初期生産フェーズまで対応した体制を構築しています。

近年、カーボンニュートラルの達成や社会資本のストック効果向上による、インフラメンテナンスの重要性が急速に高まっています。当社は、株式会社IHIインフラ建設様と共同で、FRP部材による高い補強効果によって、傷んだ道路床版を延命する「FSグリッド」を開発しました。従来の床板取替工事と比べ、交通規制を大幅に低減し、また軽量のFRPによる施工・輸送の効率化により、二酸化炭素排出量の削減、工期短縮・工事コスト低減にも寄与します。FSグリッドの早期社会実装を目指し、持続可能な社会実現への貢献に努めてまいります。



クリモトコンポジットセンター



FS グリッド