

サステナビリティ戦略

クリモトグループは、SDGs、ESG、CSRおよび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。



「蛇口をひねれば水が出るという『当たり前』を、当たり前」に供給し続ける」。これが私のパーパスです。私のキャリアの出発点は、全国の水道管として当社製品が使われているという事実への深い責任感でした。以来30年以上「真面目に社会貢献する企業であり続ける」という想いを一層強めながら、日々の業務に向き合ってきました。そして、パーパスの遂行には「持続可能」という視点が欠かせません。喫緊の課題である脱炭素にはバイオコークスの導入を、循環型社会に向けては鉄管のリサイクル(P18参照)を進めています。引き続き執行役員として、そして一人の企業人として、生涯をかけ日本の水道インフラを支えるという使命を全うしてまいります。

サステナビリティ推進体制・取り組みについて

クリモトグループとしてサステナビリティを推進するため、グループ全体に関わるさまざま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。

2023～2024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、社内外への取り組みの発信力と浸透力を高めるため、組織名をCSR推進室からサステナビリティ推進室に改称しました。また、2025年度は現事業における「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(P31～32参照)から実行施策への落とし込みにつなげていきます。

「サステナビリティ推進体制」の詳細はこちら▼



会議を通して議論を深化

CSR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」を設置しています。

本委員会は、気候変動対策をはじめとするさまざまな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に関する理解の共有・深化を図るため、外部有識者による講演会を年に一度開催しています。



サステナビリティの知見を深める
年次特別講演会

取締役への報告・協議

代表取締役をはじめ、社内外の全取締役と監査役が参加し、クリモトグループ一体となってサステナビリティ経営を推進するため、各種事項について、定期的に報告と協議を行っています。

2024年度の主な議題

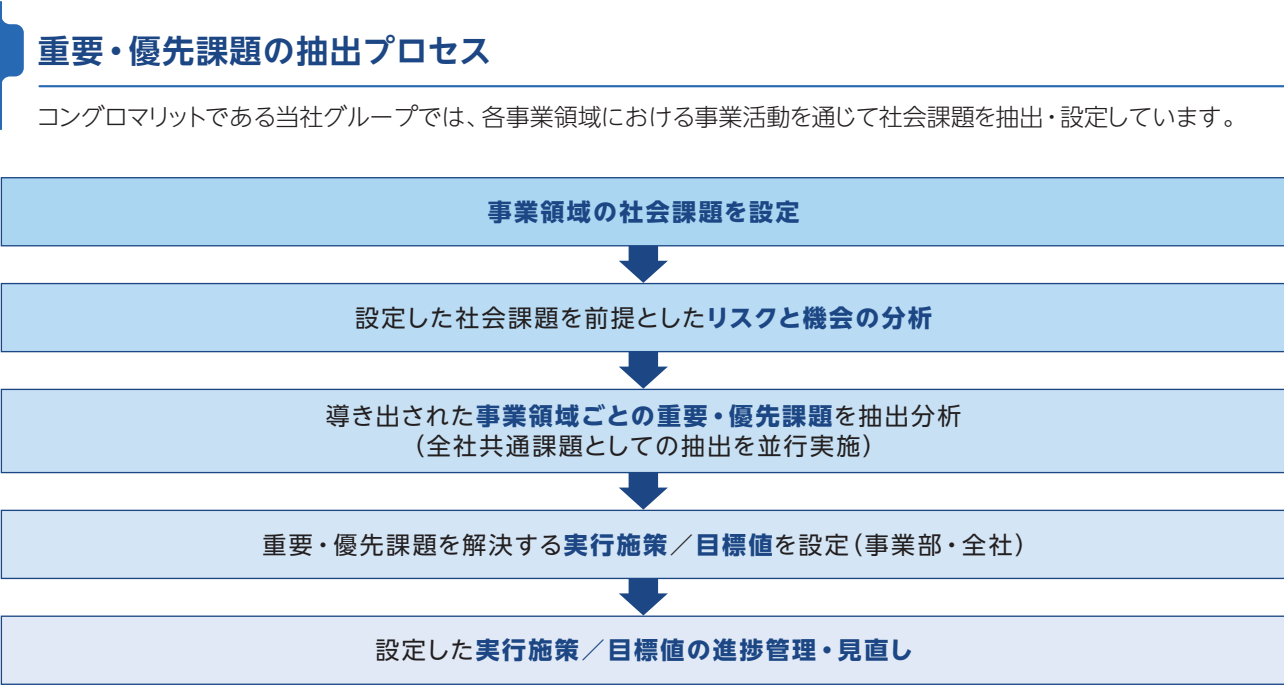
主な議題	内容
サステナビリティ経営の 進捗・課題整理について	・2024年度の取り組み結果と2025年度(今後)の課題整理
	・事業の「リスクと機会」の特定およびマテリアリティに関する検討
サステナビリティの 情報開示について	・CDP2024回答に対するスコア分析と失点項目(＝改善点)の確認
	・統合報告書2024年度版編集方針の審議と2025年度版のブラッシュアップ
統合報告書の 制作について	・サステナビリティ国際基準を意識した要件充足ロードマップの検討
	・2024年度版編集方針の審議
サステナビリティ 社内浸透の推進	・サステナビリティ知識の社内浸透支援ツール(動画コンテンツなど)の導入、社内セミナーの企画
	・部署別サステナビリティ説明会の進捗報告
その他	・第三者認証に関する情報開示要求への対応と調査
	・サステナビリティ推進業務におけるDX化／省力化を目的としたシステムの導入

現場力で支えるサステナビリティ経営

サステナビリティの社内浸透には、担い役となる一人ひとりの社員が誇りと安心感を持って働ける職場づくりが欠かせません。一例として近年の猛暑を受け、高温の溶解炉を扱う製造現場では作業の交替サイクルを従来の1時間から20～30分に短縮し、作業者の負担を軽減。さらに複数の作業を経験できるローテーション制度の導入により、作業者のモチベーション向上と事故の減少を同時に実現しています。

マテリアリティ策定のプロセス

クリモトグループは、2024年度より、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、あらためて「当社が貢献できる持続可能な社会とは何か」を見直しています。2024年度は、現在の事業活動における「リスクと機会」の影響を重点的に分析し、社会からの期待や要請に対して、当社が与える影響を明らかにしました。その結果をもとに重要課題（マテリアリティ）を特定し、具体的な施策の立案・実行につなげています。

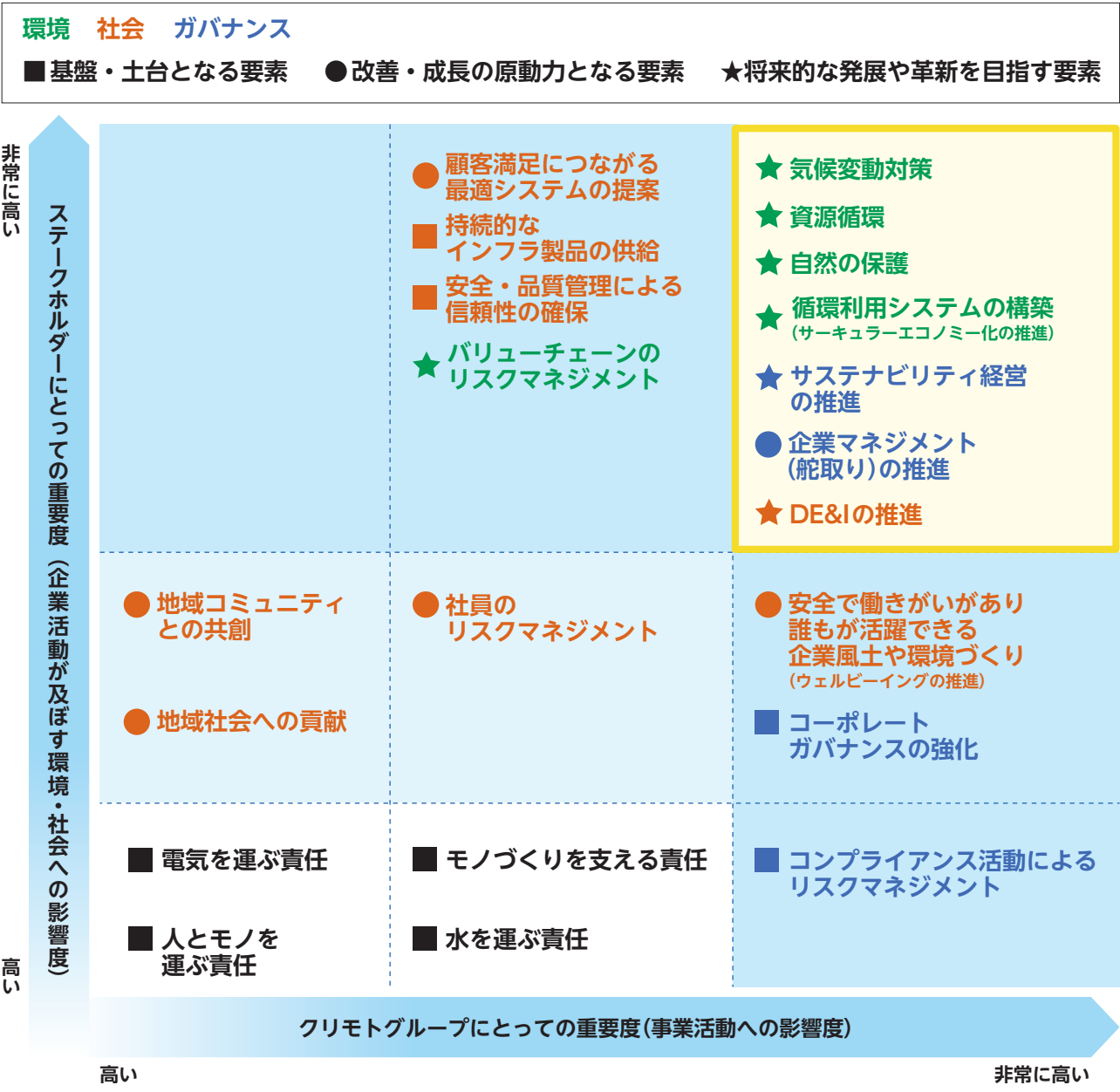


↓ E・S・G各領域におけるリスクと機会

	社会課題	リスク	機会
E	・地球温暖化／資源枯渇 ・サステナブル社会実現 ・再生可能エネルギーの推進	・環境対策の強化でコストが上昇 ・化石燃料の使用規制 ・原材料やエネルギーの価格変動および入手困難性の上昇 ・製鉄、火力発電、プラスチック関連製品などの需要減少	・環境対策市場(再エネ・省エネ対応製品、ZEB市場)の拡大 ・老朽インフラの再整備ニーズ増 ・環境情報開示による資金調達機会の増加 ・循環経済に合わせ新製品・サービスの創出(循環型リサイクル機器の需要増加)
S	・労働人口減少 ・人権・労働問題 ・持続可能で公正な取引 ・持続可能なインフラ強化(国土強靱化) ・地域共生	・人材確保が困難 ・多様な人材が活躍しにくい環境 ・技術・ノウハウの継承リスク ・労働力不足などによる、生活基盤供給体制、品質維持の困難	・社員の顧客満足向上と定着促進による組織の安定化 ・多様な人材が活躍することによるイノベーション創出と人材の活性化 ・DX・AI・自動化の活用による業務の効率化・標準化 ・政府のインフラ強化指針、社会貢献活動によるコミュニティの健全化
G	・企業の持続的成長 ・不正防止	・ESG戦略の欠如による投資家の離反	・海外現地コミュニティとの信頼構築とブランド価値の維持・向上 ・企業経営とガバナンスとの連携強化、監督・牽制機能の高度化による事業成長と企業価値向上を両立

マテリアリティ・マトリックス

当社グループの重要・優先課題について、ステークホルダーから直接的・間接的に収集した内容やリスク・機会の観点からの包括的な評価結果を、「ステークホルダーにとっての重要度」と「クリモトグループにとっての重要度」の2軸でマッピングしました。ただし、「ステークホルダーにとっての重要度」は、企業活動を通じて収集した情報をベースにマッピングを行っており、十分なダブルマテリアリティとは言えないため、今後、ステークホルダーとの直接的な対話などを通じて、マテリアリティ・マトリックスの見直しを行っていく予定です。



マテリアリティへのアプローチ

今後の見直しに関しましては、リスクと機会の分析に加え、財務および社会環境に及ぼす影響について分析を深掘りし、マテリアリティの優先順位付けの精度向上を図るとともに、設定した実行施策／目標値と新年度の業績評価重点テーマとの連動性について検証を行うことで成長に資する取り組みを促進してまいります。



◀「マテリアリティ」の詳細はこちら

ESGの取り組み〔環境(E)〕

基本的な考え方～環境保全にこだわったモノづくり～

自然災害の甚大化は、モノづくりの工程で燃料や原材料を使用する当社に資源の枯渇などのさまざまな事業リスクをもたらします。一方で、資源循環や環境負荷の低減に貢献する当社グループの製品・サービスが新たなビジネスの機会につながると考えています。このようにリスク・機会の両面から環境課題に取り組むことで、自社のみならずお客さまとの価値共創により環境課題を解決し、社会から必要とされ続ける企業グループを目指します。

「環境」を冒頭に掲げた企業理念

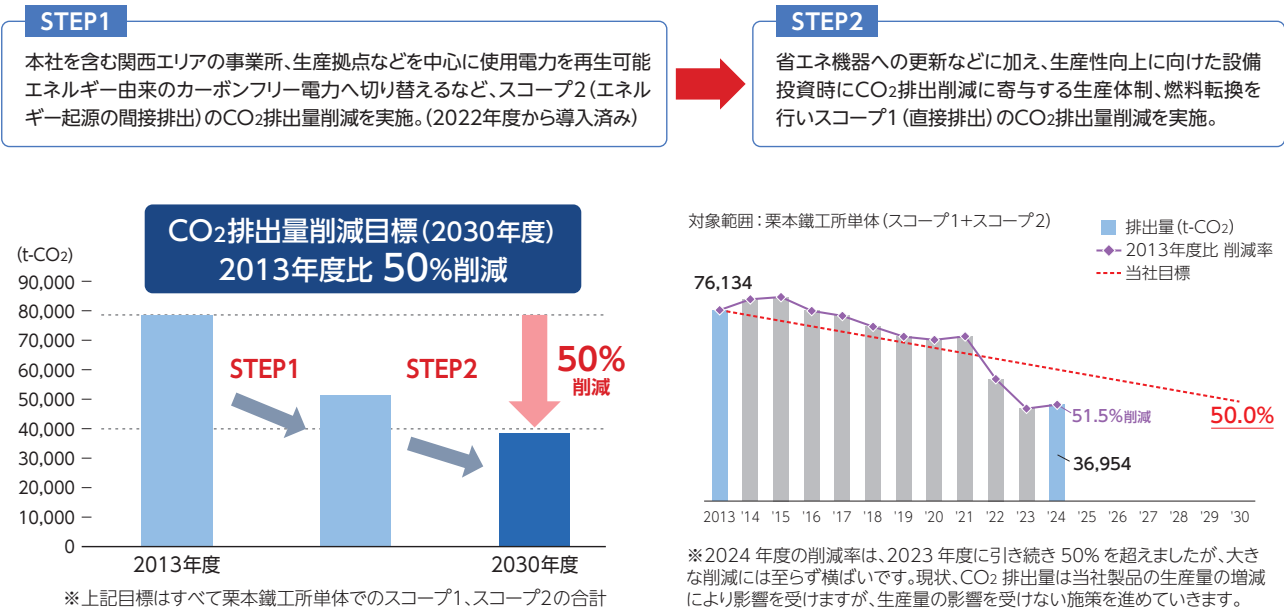
当社は、すべての事業活動において環境保全にこだわったモノづくりに励んでいます。5項目からなる企業理念の1つ目に「私達は水と大気と生命(いのち)の惑星、地球を大切にし、人間社会のライフラインを守ります。」を掲げています。



◀「クリモト環境基本方針」の詳細はこちら

再生可能エネルギーとCO₂排出量削減の推進

2050年カーボンニュートラルを目指し、2030年度のCO₂排出量削減目標を設定。国が掲げる同年度の目標を上回る、2013年度比50%削減の達成を目指します。



外部からの評価

● CDP

当社はCDP質問書を気候変動対策の経営指針とし、得られたスコア評価をステークホルダーの皆さまに情報開示して、脱炭素経営を促進しています。2024年度は「気候変動」と「水セキュリティ」において、「それぞれの環境課題に対するリスクやその影響を認識し、行動している」ことを示すマネジメントランク「B」評価を受けました。

● 「令和6年度おおさか気候変動対策賞特別賞」

本賞は、大阪府が気候変動対策の推進に積極的な企業や団体を表彰するもので、当社の温室効果ガス排出量削減の実績(基準年度比削減率50%以上)が高く評価されました。

TCFDに基づく情報開示

2023年6月からTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づく情報開示をはじめました。気候変動は、当社ライフライン事業、機械システム事業、産業建設資材事業の3つのセグメントすべてに財務的な影響をおよぼします。TCFDに基づくガバナンス・戦略・リスク管理・指標と目標による分析と情報開示が、当社の財務的リスクの低減につながり、ステークホルダーの皆さまへの適切な評価指標となるよう取り組みを推進しています。

● ガバナンス

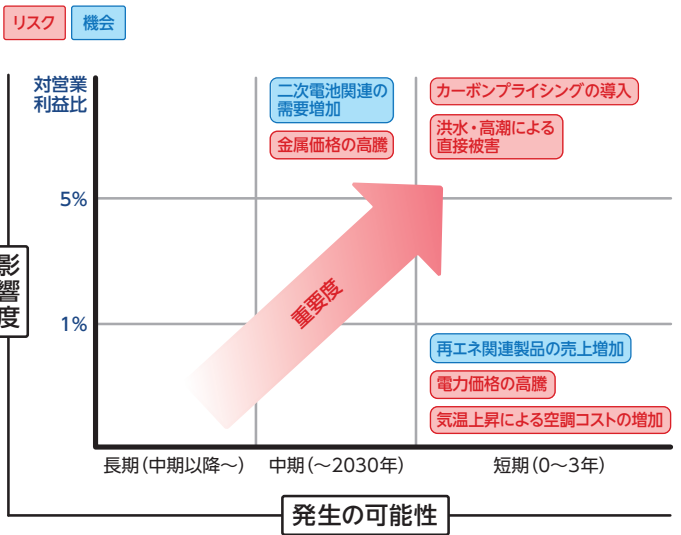
気候変動をはじめESGの諸課題についてのリスクおよび機会の管理、対応策、活動に対する監督責任を負い、それらの結果について協議・審議する機関であるCSR委員会を設置しています。2024年度の取締役会では主な議題として、TCFDおよびCDPの取り組み課題など、財務的マテリアリティの深堀りを行うためのリスクと機会の特定、サステナビリティ目標に対応した報酬制度の導入に関して計4回の報告と協議を行いました。

● 戦略

気候変動によって生じるリスクと機会の影響を把握するために、シナリオ分析を実施しています。(分析結果はP35参照)2021年度には、カーボンフリー電力への切り換えやバイオ燃料の使用、CO₂をはじめとする温室効果ガス(GHG)排出量削減に寄与する生産体制の件が取締役会にて議論され、2030年度にGHG排出量を2013年度比で50%削減するという目標を決め、2050年カーボンニュートラルへの挑戦に向けて取り組みを推進しています。

● リスク管理

気候変動に関連するリスクおよび機会について、シナリオ分析を通じて発生の可能性を短期(0～3年)、中期(～2030年)、長期(中期以降～)の3区分で、影響度を財務的影響額の対営業利益比として表し、マトリックス化してマッピングしました。リスクについては、1.5℃シナリオにおける「カーボンプライシングの導入」、4℃シナリオにおける「洪水・高潮による直接被害」の優先度が高いと評価されました。機会については、短期的には「再エネ関連製品の売上増加」、中期的には「二次電池関連の需要増加」が抽出されました。引き続き、事業収益との関連性が高い機会については、四半期毎に取締役、執行役員を中心に取り組みの適切性を協議しています。



● 指標と目標

2022年度から導入した再生可能エネルギー由来電力の導入効果により、2023年度には2013年度比51.6%のCO₂排出量削減となりました。前年度比でも大幅削減という結果となりましたが、生産量の変動や販売した製品の種類と構成により、前年度と単純に比較できないと分析しています。2024年度は、当社グループ全体でのスコープ1、2、3のCO₂排出量の把握に着手。2025年度にはスコープ1、2を把握し、当社の削減目標(2030年度に2013年度比で50%以上の削減)をグループ全体の削減目標へと見直していく予定です。

2026年度以降はスコープ3の算定範囲をグループ全体へと広げ、サプライチェーン全体の排出量についても削減目標の設定を行う予定です。これらの計画遂行のため、排出量算定精度の向上、迅速化ならびに排出データの見える化を目的として、クラウドサービスによるGHG排出量算定ツールを導入。2025年度中に運用を開始する予定です。

ESGの取り組み[環境(E)]

TCFDに基づくシナリオ分析

気候関連問題による影響 (リスク・機会)			想定される事象	重要度評価		当社の主な対応策
				1.5℃ シナリオ	4℃ シナリオ	
脱炭素社会への移行に伴う影響	リスク	炭素税と排出権取引 リスク①	【全セグメント】 温室効果ガスの排出量に応じた課税コストや排出権取引コストの発生	大	小	●GHG排出量見える化とスコープ1、2削減 ●再エネ電力、ICPの導入 ●生産設備の省エネ化と生産合理化
		化石燃料の使用に関する規制 リスク②	【ライフライン】 鉄管(水道管)製造において、化石燃料から代替燃料化によるコスト増加 【機械システム】 石油化学、鉄鋼市場分野の需要低迷による売上減少 【産業建設資材】 現場環境改善に使用する化石燃料から代替燃料化によるコスト増加	中	小	●化石燃料からバイオマス固体燃料化や電気エネルギー化など非化石燃料への転換 ●化石燃料使用量の低減 ●脱炭素転換による各市場動向把握
		プラスチック規制 リサイクル規制	【機械システム】 プラスチック使用量の低迷に伴うプラスチック製造機械需要の売上減少 【産業建設資材】 FRP管などの需要低迷による売上の減少	中	小	●プラスチックのリサイクル化、サーキュラーエコノミー化の推進
		再エネ・省エネ政策の導入	【全セグメント】 再エネ導入による電力コストの増加 【全セグメント】 省エネ設備機器への更新に伴う設備コストの増加	大	小	●生産設備最適化による生産効率化 ●PPAの導入
		エネルギーミックスによる変化	【機械システム】 石炭火力発電関連製品の需要低迷による売上の減少	中	小	●気候変動対策と市場変化の見極め
		原材料コストの変化 リスク③	【ライフライン】 鉄管(水道管)製造に使用する化石燃料価格の変動、原材料となる鋼材や合金価格の高騰 【機械システム】 原材料となる鋼材や合金価格の高騰 【産業建設資材】 金属製ダクトに使用する鋼板価格の高騰、プラスチック原料の高騰	大	小	●原材料の使用量低減 ●原材料調達ルートが多様化 ●代替品の検討
		商品の需要変化	【全セグメント】 脱炭素製品への需要シフトにより原材料や設備切り替えコストが増加	中	小	●バリューチェーンマネジメントの強化 ●販売製品の省エネ化
		顧客・投資家の評判変化	【全セグメント】 環境への取り組みが消極的な場合、取引先候補から除外され売上が減少、ダイベストメント化による資金調達の減少	大	小	●脱炭素製品化の推進 ●社会課題を見据えた顧客需要の創造
	機会	リサイクル規制	【機械システム】 リサイクル事業関連製品需要の高まりによる売上の増加	中	小	●循環型に貢献できる製品へのシフト
		再エネ・省エネ政策の導入 機会①	【全セグメント】 再エネ普及に伴う関連製品需要の高まりによる売上の増加	中	小	●再エネ、省エネ関連製品の拡販 (バイオマス、風力、EV、二次電池、水力、原子力、太陽光向け製品)
		情報開示の対応	【全セグメント】 環境への積極的な取り組みの開示により、新たな顧客獲得や投融資機会が増加	中	小	●TCFD、CDPの情報開示と開示内容の改善 ●統合報告書による情報開示 ●サステナビリティ情報の開示
		商品の需要変化 機会②	【全セグメント】 環境への取り組みが積極的な場合、企業イメージの向上につながり売上が増加	大	小	●(産建)ZEB市場の模索、低炭素鋼材ダクト化への移行 ●(全セ)環境関連製品の開発と拡販
		顧客・投資家の評判変化	【全セグメント】 環境に対する積極的な取り組みの開示により、新たな顧客獲得や投融資機会が増加	大	小	●脱炭素製品化の推進 ●社会課題を見据えた顧客需要の創造 ●ESG評価の導入による課題抽出
気候変動による物理的な影響	リスク	異常気象の激甚化	【全セグメント】 当社設備およびサプライチェーン上の設備の被災による納期遅延・工期遅延・代替品確保などの対応コストが発生、顧客が被災することで売上が減少	中	大	●当社BCP対応の整備
		平均気温の上昇	【全セグメント】 夏季空調費の増加、社員の猛暑対策コストの増加	小	中	●空調機器のさらなる省エネ化の推進と適切な温度設定
		労働条件の悪化 労働法制の強化	【全セグメント】 猛暑により労働生産性が低下し収益性が悪化、労働法制強化による労働環境改善が必要	小	小	●職場環境の改善に資する設備投資 ●健康経営優良法人(大規模法人部門)の継続的な認定取得 ●自動化、AI化、ミニマムメンテ化
	機会	異常気象の激甚化	【ライフライン】 送水網の拡張による鉄管需要の増加 【産業建設資材】 災害対策のため、防災関連製品および改築工事需要の増加、国土強靱化に伴うコンクリート構造物の修復や補強需要が増加	小	大	●災害対応、国土強靱化に係る製品の拡販

リスクへの対応～自社の GHG 削減～

リスク

- ① 炭素税と排出権取引
- ② 化石燃料の使用に関する規制
- ③ 原材料コストの変化

水道用ダクタイル鉄管(水道管)製造工程のCO₂排出量削減

POINT!

- ・キュポラの燃料を化石燃料コークスからバイオマス燃料に転換
- ・バイオマス燃料の実用化に向けた共創開発



バイオマス燃料
(そば殻/バイオコークス)

鋳鉄溶解炉(キュポラ)

機会への対応～社会の GHG 削減～

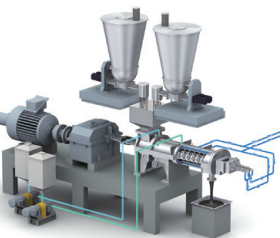
機会

- ① 再エネ・省エネ政策の導入
- ② 商品の需要変化

二次電池材料の製造をサポート

POINT!

- ・二次電池で輸送機器の電動化を促進し脱炭素化に貢献
- ・二次電池製造プロセスの連続生産プロセスを共創で具現化

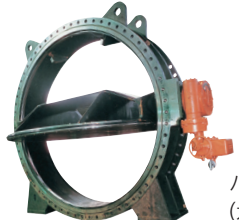


連続式混練機
(電極スラリー製造プロセス用途)

クリーンなエネルギー発電をサポート

POINT!

- ・水力発電や太陽光発電などに欠かせない資材や、自動車のEV化に必要な電池材料の製造機器を提供し脱炭素社会の実現に貢献



バタフライ弁
(水力発電用途)

サプライチェーン全体の CO₂排出量削減

当社グループでは、自社のCO₂排出量(スコープ1、2)に加えて、サプライチェーン全体の排出量(スコープ3)を算定しています。初年度の2021年度は全体の規模把握を目的とした試算、2022年度より正式な算定を開始しました。今後、算定範囲を単体から連結に拡大するとともに精度を高めながら算定を継続し、サプライヤーにも働きかけサプライチェーン全体でのCO₂排出量削減に取り組み、2050年のカーボンニュートラルを目指します。

↓ サプライチェーンを通じたCO₂排出量(栗本鐵工所 単体)

排出区分		算定対象	排出量(万tCO ₂)		
			2022年度	2023年度	2024年度
スコープ1[直接排出]		自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出	4.02	3.53	3.53
スコープ2[エネルギー起源の間接排出]		自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出	0.13	0.16	0.17
スコープ3 [その他の間接排出]	カテゴリー1	購入した製品・サービス	27.63	23.94	23.55
	カテゴリー2	資本財	0.44	0.60	0.69
	カテゴリー3	スコープ1、2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	1.40	1.28	1.26
	カテゴリー4	輸送、配送(上流)	1.15	1.52	1.39
	カテゴリー5	事業から出る廃棄物	0.35	0.32	0.38
	カテゴリー6	出張	0.02	0.02	0.02
	カテゴリー7	雇用者の通勤	0.08	0.07	0.08
	カテゴリー9	輸送、配送(下流)	0.01	0.01	0.01
	カテゴリー11	販売した製品の使用	11.61	6.57	14.08
	カテゴリー12	販売した製品の廃棄	1.13	1.14	1.15
サプライチェーンを含めた温室効果ガス排出量の合計			47.96	39.16	46.32

※カテゴリー8【リース資産(上流)】、10【販売した製品の加工】、13【リース資産(下流)】、14【フランチャイズ】、15【投資】は該当する算定項目がないため対象外としています。

35 KURIMOTO GROUP

INTEGRATED REPORT 2025 36

ESG の取り組み [社会(S)]

基本的な考え方～社会と人との関係性～

当社は、企業の持続的成長と社会の持続可能性の両立を目指すため、すべてのステークホルダーとの信頼関係の構築を基盤としています。当社グループ活動のあらゆる場面において、人の尊厳と多様性を尊重することを重視しています。社員に対しては、公正な評価と機会の提供、安全で健康的な職場環境の整備、働きがいのある組織文化の醸成を通じて、個々の能力が最大限に発揮されるよう支援しています。

製品・サービスの提供においては、品質と安全性を最優先とし、社会に対して信頼と安心を届けることを使命としています。地域社会に対しては、良き企業市民としての責任を果たし、地域との共生・協働を通じて、社会課題の解決や地域の活性化に貢献しています。これらの取り組みを通じて、社会的価値と経済的価値の両立を実現し、すべての人々とともに持続可能な未来を築いてまいります。

社員の人権意識向上と人権方針

● 人権方針

当社は2023年4月に「クリモトグループ人権方針」を制定しました。すべての部門が連携し、本方針を順守するための体制を構築しています。本方針のもと、グループ全体で人権を尊重した企業活動を推進するとともに、事業活動によって影響を受けるすべての人々の人権尊重に取り組みます。

● 階層別研修

2024年度は、人権と多様性に関する理解促進を目的に、「同和問題」「ダイバーシティ」「ビジネスと人権」を中心とした階層別研修を、新入社員、新任基幹職、キャリア入社者、役員・基幹職を対象に実施しました。特に新入社員における同和問題への認識の低下は年々顕著であり、現代にも残る課題として、正しく理解してもらえるよう努めています。

● 役員・基幹職研修

役員・基幹職を対象とした研修では、外部講師を招いて、「ダイバーシティ・マネジメント」に関する講演を実施しました。組織の持続的な成長のためには、多様な「ちがひ」を認め、尊重し、活かすマネジメントの発想が重要であることを学びました。

「クリモトグループの人権に関する基本的な考え方」
の詳細はこちら▼



安全・衛生的な職場環境の整備

クリモトグループは1962年以来、「労働災害ゼロ・労働疾病ゼロ」を目標に「全栗本安全衛生委員会」を開催し、関係会社、協力会社を含むグループ全体で取り組みを進めています。

● 安全面

安全パトロール、安全教育、リスクアセスメント、危険予知など安全の基本となる活動を着実に実施しています。また、危険に対する感性を磨くための取り組みとして、「危険体感道場」を設置し、体感することで、社員の安全意識を高めています。

● 衛生面

定期健康診断、生活習慣病・過重労働対策・メンタルヘルス対策などに対する講習会・産業医面談・特定保健指導・ストレスチェックなどを計画的に実施しています。

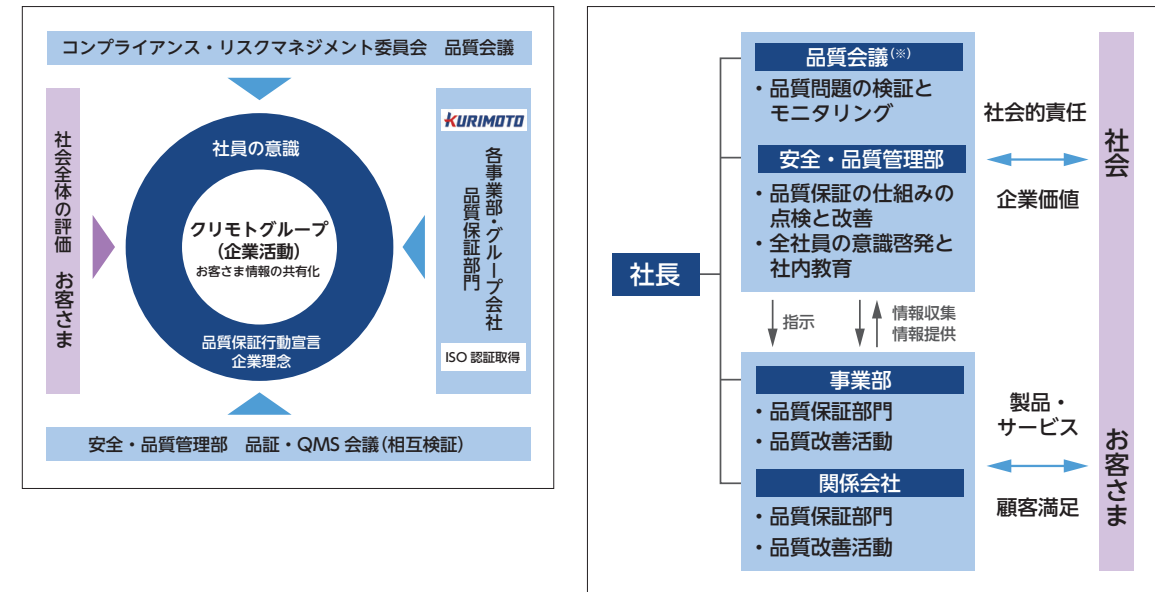


「危険体感道場」でゼロ災へ一歩前進(加賀屋工場内)

品質マネジメントレベル向上

お客さまからのご意見・ご要望などの情報や統計データを集約し、グループの品質保証部門長が集まる会合(品証・QMS会議)で議論し、グループ全体の品質レベルアップを図ります。

↓ 時代と社会の要請に適應する企業検証体制



※品質会議：取締役、執行役員を中心に構成。

取引先とのエンゲージメント向上

● サステナブル調達ガイドラインの策定

ガイドラインを策定し、取引先に理解を求め順守を要請してまいります。現在、サプライチェーン上のリスク特定に向けて Self-Assessment Questionnaire(自己評価質問:SAQ)を準備中で、順次取引先へ発信・回答要請をする予定です。

● コミュニケーションを通じた関係構築

SAQの回答結果を基に、特に高リスク先と判断した取引先に対してはコミュニケーションを通して是正を促し、国連グローバル・コンパクトの原則に基づき、人権侵害や環境破壊のリスク低減を図ってまいります。

地域社会との共生・協働

地域社会との信頼関係を大切に、「社会に貢献する企業」として活動を続けてきました。

● 防災用備蓄食料品をフードバンクへ寄付

住吉工場で保管していた防災用備蓄食料品を、フードバンク(公益社団法人 日本非常食推進機構)を通じて寄付。学生や生活困窮者、子ども食堂などへの支援に役立てられました。

● 次世代とつながる—中学生の職場体験受け入れ—

住吉工場にて、地域の中学2年生が2日間にわたりソフトシール仕切弁の組立・梱包作業や、3D CADによる製図を体験。製造部門の業務の厳しさを肌で感じながらも、「将来はモノづくりメーカーで働きたい」といったコメントを寄せていただきました。



職場体験で芽生える、未来への意識

人事担当取締役メッセージ



取締役上席執行役員
人事・総務担当

ふじもと ひろし
藤本 容志

人的資本経営は社会のため、成長拡大のため

「世の中の人々にあまねく衛生的できれいな水を届けたい」という創業者の志は、「社会のため」「人のため」に価値を創り出すという強い使命感に支えられています。クリモトグループの強みは、この創業の精神や企業理念、社是に深く根ざした「人づくり」と「社会貢献」にあります。

当社グループが目指すのは、社員一人ひとりが生き生きと働ける「心理的安全性の高い職場」の実現です。変化を恐れず挑戦できる風土の醸成と持てる力を発揮できる職場環境の構築を進めています。多様な人材が能力を最大限に発揮し、協働できる環境は創造性やイノベーションの源泉と考え、人材戦略の中核には「多様性の尊重」を掲げています。

中でも女性の活躍推進は重点テーマで、職域の拡大、意識改革、育成機会の充実、柔軟な働き方の支援など制度と風土の両面から改革を進めています。

また、キャリア採用の強化を通じて、外部の知見や異なる価値観を取り込むことで組織の多様性と競争力を高めるとともに、入社後の定着支援、キャリア開発プログラムの充実にも努めています。

2025年度から、人事制度の見直しと再構築を進めてい

ます。クリモトで働く人々の成長と挑戦を後押しするとともに、成果と貢献を正當に評価し、多様なキャリアパスに対応する仕組みへの再設計に取り組んでいます。社員一人ひとりが納得感を持ち、自律的にキャリアを描ける環境を整備していきたいと考えています。

人材育成面では、階層別・職種別の育成プログラムのさらなる拡充を図り、次世代を担う若手人材の早期育成、中堅層のリーダーシップ強化、グローバルに活躍できる人材の育成など多層的な取り組みを進めています。

その一環として、2025年度からは、将来の経営を担う人材を早期に選抜・育成する「サクセッションプラン(後継者育成計画)」を本格的に運用しています。専門性とリーダーシップを兼ね備えた人材の計画的な登用は持続的な企業運営の要であり、人的資本の質的強化に直結すると考えています。

私たちは「人が成長すれば企業が進化する」と確信しています。そして、その進化は社会に対して新たな価値を提供する力になります。当社グループは、これからも「人」を中心に据えた経営を推進し、持続的な成長と社会貢献を両立する企業を目指してまいります。

人事方針「人は企業にとって最も重要な資本である」

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」という視点から人事方針を掲げ、投資すべき対象として、人材の多様性を尊重し、個々の適性や能力に応じて活躍できる仕組みと職場環境づくりに努めています。全社的な方針・取り組みについては、代表取締役社長を委員長、取締役を委員とする「人材開発委員会」を中心に、人材の活用(採用、配置、評価、育成)について審議し、人的資本経営として「人材の価値を最大限に引き出す」仕組みを設けています。

→ 人事方針

- 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。
- 2) 働きがいのある職場づくりをおこないます。
- 3) ダイバーシティの取り組みを推進します。

特に、2024年度から始まった中期経営計画においては、社内環境整備方針を掲げ、働き方や価値観の多様化・変化に柔軟に対応するため、人事制度や仕組みのさらなる最適化を視野に検討を進めています。

教育基本方針と能力開発支援「社員の幸せと人間社会の幸せを追求する」

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など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。

→ 教育基本方針

- 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図ります。

→ 具体的な施策5項目

- ① 学習する組織風土の醸成
- ② 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
- ③ 若手、中堅社員からの計画的なコンセプチュアルスキル(論理的思考力、問題解決力)強化
- ④ 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
- ⑤ 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てのCSR教育

↓ 教育体系(一部抜粋)

			階層別研修		生涯設計	グローバル教育
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) (Tコース)			上級マネジャー（新任 M2 / 部長）研修		キャリアデザイン 50 研修 (50 歳)	グローバルマインドセット （グローバルコミュニケーション・語学含・TOEIC・海外現地研修）
			前任基幹職研修			
			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	選択型研修（社内・社外派遣）	マネジメント研修	生産リーダー育成 研修（係長・班長）	選択型研修（社内・社外派遣）	
			C1 研修			
	中堅		C2 研修	中間採用社員研修		
			3年目～		定期採用入社 3 年目研修	
	2年目～		定期採用入社 2 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			
			C コース	P コース		

クリモトの人的資本戦略

2024年度から始まった中期経営計画において、「社内環境整備方針」を掲げ、働き方や価値観の多様化・変化に柔軟に対応するため、人的資本戦略の下、人事制度や仕組みのさらなる最適化を視野に検討を進めています。

→ 社内環境整備方針

1) 人材流動化と計画的育成

- ・基幹職層、中堅層、若年層にかかわらず就業環境の変化を通じた成長機会の創出
- ・主体性を強く発揮するリーダーの早期かつ計画的な育成



・持続的成長を支える人材を育てる

2) 採用力強化と多様性向上

- ・事業計画に必要な専門人材を必要な時に確保できる態勢の構築
- ・職場を構成する人員の多様性を高めて異彩を組織の力量につなげる



- ・経営戦略を推進するために必要な人材を確保
- ・多様性と柔軟な働き方を通じて、持続可能な組織力を高める

3) 働きがいを実感しながら活躍できる職場環境の整備

- ・エンゲージメントを高く維持して働き続けたい職場環境の整備
- ・主体的なキャリア形成を可能とする仕組みの構築



・選び選ばれる企業であるために

持続的成長を支える人材を育てる

成長機会の創出

当社では、人材流動化を促進し、組織の活性化と人材育成を両立させることを目的に、ローテーション制度を運用しております。異なる職務・部門経験を通じて、社員のキャリアの幅を広げるとともに、適材適所の発見や組織内の知見の循環を促進しています。

また、海外ビジネススキルを持つ人材の育成も行っています。約1年をかけて、実務に即したケーススタディやロールプレイを通じて、段階的にスキルを習得するプログラムを設計。修了後には、マレーシアでの研修を通じて、異文化環境での実践的な学びの機会も提供しています。

段階的な成長を支える階層別研修

各階層で求められる力を段階的に習得できるよう昇格時に研修を実施しています。若手層は「仕事の基本や論理的思考」、中堅層は「問題解決やリーダーシップ」、管理職層は役職に応じた「マネジメントや組織変革」を研修テーマとして設定しています。特にマネジメント研修では、時代変化を踏まえ、現代に即したマネジメントスタイルへのアップデートを図っています。教育訓練費用は過去3年で1.4倍増加しており、今後も増加を見込んでいます。

経営戦略に応じた研修プログラム

● 経営人材(事業部長など)、次世代リーダーの育成

当社では、将来の新規事業創出や社会課題の解決に向け、事業部長などの重要ポジションを担う人材育成に取り組んでいます。人材要件を明確化し、研修・配置・職務遂行を通じて経営リテラシーや専門スキルを習得するプログラムを構築。役員の定期的な関与により育成の実効性を高め、将来ビジョンを示しながら変革をリードできる人材の育成を継続していきます。

経営戦略を推進するために必要な人材を確保

柔軟な採用戦略と早期戦力化

採用市場における人材獲得競争が一層激化するなか、経営戦略にマッチした多様な人材の確保と将来の持続的成長に向けて、情勢の変化に応じた採用戦略を推進し、入社後の定着と早期戦力化を図る社内制度を整備しています。

● インターンシップと育成支援の取り組み

入社後のイメージを持てるよう、現場社員が登壇し、業務・課題解決の体験、社員との座談会を通じて職場環境や仕事の進め方を理解してもらい、最後に個別フィードバックを実施しています。プログラムは、毎年若手社員が企画しており、学生や研究室の先生からも高い評価をいただいています。入社後は、メンター制度を通じてメンタルケアおよびキャリア形成を支援し、成長を促しています。

● キャリア採用

社外経験を持つ人材の採用を進めており、キャリア採用比率は53%に達しています。社員からの紹介者を採用する「リファラル採用制度」も導入し、定着率向上や採用母集団の拡大をはかっています。さらに、キャリア採用者向け研修では、同時期入社者との相互交流を通じて早期の組織適応と戦力化を支援しています。

多様性と柔軟な働き方を通じて、持続可能な組織力を高める

DE&I(多様性・公平性・包摂性)の推進

DE&I推進を企業の持続的成長を支える重要な経営戦略のひとつと位置づけ、中期3ヵ年経営計画の重点施策として掲げています。

この取り組みを加速するため、2024年度より全社横断「DE&I推進プロジェクト」を発足しました。本プロジェクトは、経営層がリーダーシップを発揮し、現場の声を吸い上げながら、DE&I推進を全社一丸で進めていくものであり、事業部門や人事・人材開発部門の多様なメンバーで構成されています。基幹職の女性比率をはじめとした各種数値目標を掲げ、達成に向けた取り組みを行っています。今後も、多様な人材が能力を発揮し、互いを尊重し合うことで、革新的な技術やサービスを生み出し、社会に貢献する企業であり続けます。



プロジェクト推進メンバー

2024
年度

全社員対象の「ダイバーシティ意識調査」を実施

- ・職場における多様性に対する認識や、働き方・キャリア形成における期待・課題を把握

- ・当社の現状と目指す姿のギャップを明確にし、中長期の「DE&I推進ロードマップ」を策定

2025
年度

- ・役員会議でDE&Iを四半期ごとにテーマ化し、経営レベルでの持続的な議論を行う
- ・働く場所や時間の柔軟性を高める制度新設・改定を推進
- ・社内広報や研修などを通じたDE&Iの継続的な情報発信により、全社員の認知度と意識の向上を図る

↓ DE&I 推進ロードマップ

私たちが取り組む4つのこと

- ① 誰もが安心して働ける職場づくり
- ② 多様な人材の採用、登用
- ③ 柔軟な働き方の推進
- ④ DE&Iに関する意識の啓発

価値向上 (2030～)
多様な視点を生かし、
企業価値と働きがい向上

風土変化 (2027～2029)
意思決定場における多様化が
進み、リーダーが育つ組織

土台づくり (2024～2026)
誰もが公平に働き続けられる
職場環境の実現

「目標や進捗状況」
の詳細はこちら▶



働き方の制度改革

DE&Iの実現に向けて、多様な人材が活躍できる制度の整備および企業風土の醸成に取り組んでいます。

● 制度の整備

在宅勤務制度やフレックスタイム制度、法定に基づく育児・介護支援制度に加え、法定を上回る支援策も導入しています。

● 企業風土の醸成

「労働時間対策委員会」を設置し、生産性向上を目的とした働き方改革や、有休・連休・代休の取得促進を図る休み方改革を推進しており、経営層が進捗状況を定期的にモニタリングしています。

「働き方の制度改革」
の詳細はこちら▼



選び選ばれる企業であるために

エンゲージメント調査：働きがいの見える化

働きがいを実感しながら活躍できる職場環境の整備のために、2021年度よりエンゲージメント調査を実施しています。本調査は他社スコアと比較する相対評価であり偏差値が算出されます。2024年度の調査ではスコア51.9であり、2026年度末の目標スコアは60です。

会社としての強みは「会社基盤(財務状況・顧客基盤)の安定性」や「上司からメンバーへの業務や成長の支援」です。特に会社基盤の安定性は上昇傾向です。上司の支援行動については「気軽に上司に相談しやすい」「上司に意見を聞いてもらえる」と主に若手社員からの支持を得ており、上司の人柄やマネジメントスキルが大きく影響しております。反対に会社の弱みは「施設環境」であり、加えて工場では「身体的な快適性」も弱みとして挙がっています。夏場の暑熱対策の設備設置やレイアウト変更(本社：2025年予定)により、社内での快適性や効率性の向上を期待しています。

リスキリングで広がるキャリアの形成

社員一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援するため、複数の学習支援制度を整備しております。

具体的には、通信教育制度、ブラッシュアップフェテリア制度(ビジネススクール受講支援)、公的資格取得支援制度などを通じて、継続的なスキル向上の機会を提供し、社員の成長を支援しています。

近年の新たな取り組みとしては、社員からの「キャリア形成の選択肢を広げたい」との声を受け、2023年度より選択型研修制度を導入しました。本制度は、「学びたいときに・学びたい内容を・手軽に学べる」をコンセプトに設計しており、従来の制度では対応が難しかった多様なニーズに応えるものです。

今後も、希望する社員が主体的に学びを深める環境を整備し、個人の成長と組織の活性化を同時に促進してまいります。

ESGの取り組み[ガバナンス(G)]

当社は、企業理念、経営理念の下で、株主価値、顧客価値、社員価値、企業価値の最大化を図ることを目指しています。これらを実現するためには、経営の効率性・透明性・適法性が必要であり、コーポレートガバナンスの充実およびコンプライアンスの強化を最重要課題と位置づけています。

コーポレートガバナンスの基本方針

取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任強化を目的とする「指名・報酬委員会」の設置、取締役会を補完する「経営会議」の設置、執行役員への業務執行権限の一部委譲、監査役会の活動を軸に、コーポレートガバナンス体制を強化しています。

コーポレートガバナンス推進体制

当社のガバナンス体制は、社外取締役を含む取締役で構成される取締役会を最高意思決定機関および監督機関としております。また、社外取締役を委員長とする指名・報酬委員会を設置し、取締役の指名および報酬に係る取締役会機能の独立性・客観性と説明責任を強化しています。業務執行については、代表取締役社長を議長とした経営幹部による「経営会議」を設置し、経営環境の共有化、進捗管理など、取締役会の機能を補完するとともに、迅速な意思決定や、機動的かつ効率的な業務執行が可能な体制としております。加えて、執行役員制度を導入し、取締役の業務執行機能の一部を執行役員に委譲することで、取締役の監督機能を相対的に強化しています。

また、社外監査役を含む監査役は、監査役会を通じて会計監査人と適宜連携、情報共有を行い、独立した客観的な立場から取締役の業務執行について適法性および妥当性の監査を行っています。

1) 取締役および取締役会

取締役は、取締役会において、定期的に自己の職務執行状況を報告するとともに、全体最適の視点から他の取締役の業務執行状況を監督しています。

取締役会は、9名(うち社外取締役3名)の取締役で構成され、監査役出席のもと、毎月1回開催する「定時取締役会」と臨時に開催する「臨時取締役会」があります。2024年度は、定時・臨時あわせ、18回開催しました。当社の業務執行に関する基本方針および重要事項を決定し、取締役の職務執行ならびに内部統制に関し監督しています。

2) 監査役および監査役会

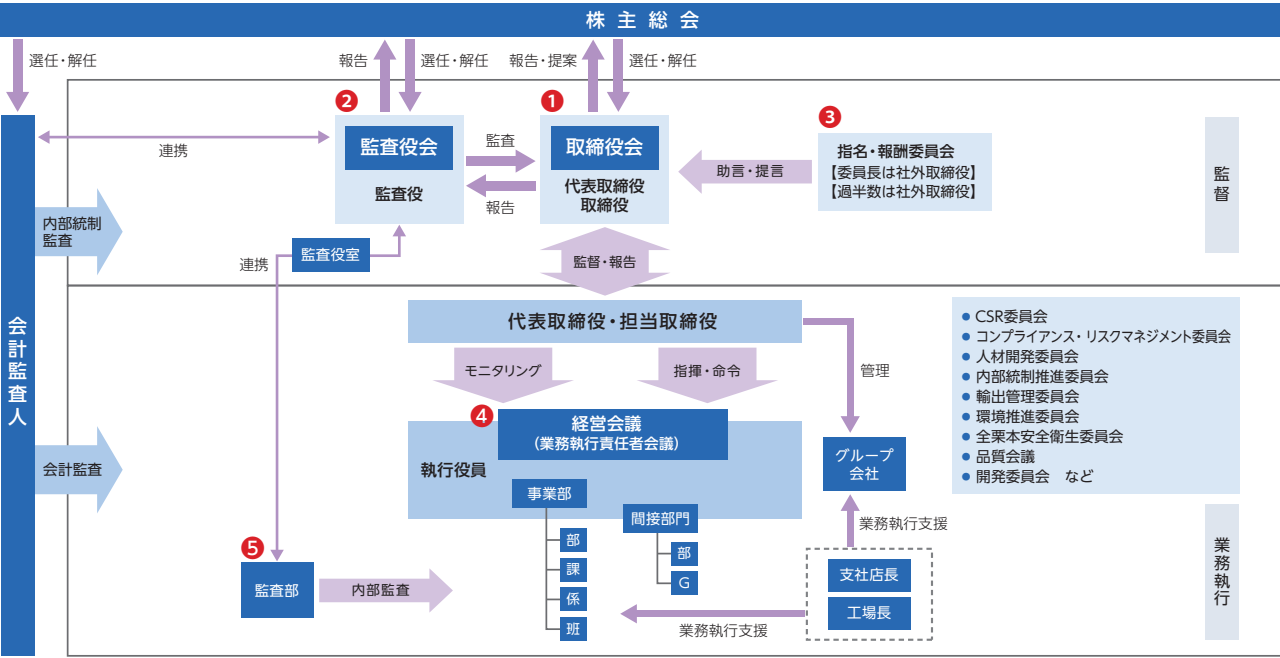
監査役会は、監査役3名(常勤監査役1名、非常勤監査役(社外)2名)で構成され、原則毎月1回開催しています。2024年度は14回開催しました。監査役会は、監査の方針、監査役職務の分担などを定め、各監査役から監査の実施状況および結果について報告を受けるほか、取締役会などおよび会計監査人からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求めています。

監査役は、取締役会などへ出席するなど、内部統制の運営状況や業務執行に関する確認を行い、必要に応じて意見を述べるなど、取締役の職務執行に関する監査を行っています。また、監査の円滑な推進のため、監査役からの業務指示への対応および監査役職務の補助は専任の監査役室担当者が行います。なお、監査役と会計監査人との情報共有を適切に行うため、監査役室からの要請に応じて財務部門が支援を行います。

3) 指名・報酬委員会

指名・報酬委員会は、取締役の指名および報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的とし、社外取締役および人事担当取締役の4名の取締役で構成されています。取締役候補者および執行役員候補者の選任、取締役および執行役員の解任や報酬などの内容、およびそれらを審議するために必要な基本方針に関する事項について、審議を行い、取締役会または代表取締役社長に対して助言・提言を行います。

コーポレートガバナンス体制概略図



独立性・客観性を担保する5つの仕組み

- 最高意思決定機関および監督機関として9名の取締役で構成し、**3分の1以上となる3名は独立社外取締役を選任**している。
- 3名の監査役で構成し、うち2名は社外監査役を選任している。取締役などの指揮命令に属さない監査役会専任スタッフを設けることで、監査役会の機能を強化している。
- 委員の過半数を独立社外取締役にて構成し、独立社外取締役を委員長とすることで、委員会としての独立性を担保**している。
- 代表取締役社長を議長とした経営幹部メンバーによる「経営会議」を設置し、**当社およびクリモトグループ各社の経営情報の共有化、進捗管理など、取締役会の機能を補完し、迅速な意思決定や機動的かつ効率的に業務を執行**する。
- 業務執行部門から独立した内部監査部門として監査部を設け、各部門の業務プロセスなどを監査し、適正性の評価・検証などを行う。

コンプライアンス・リスクマネジメント体制と内部通報制度

当社は、代表取締役社長を委員長とし、取締役、執行役員、支店長、工場長、労働組合代表および顧問弁護士を委員とする「コンプライアンス・リスクマネジメント委員会」を設置し、コンプライアンス・リスクマネジメント全般についての取り組み方針・テーマなどの意思決定、個別事案の報告、情報の吸い上げ、各部会への対応指示などを行っています。コンプライアンス・リスクマネジメント委員会は、原則として毎月1回開催しています。毎年2月4日と5月23日を「コンプライアンスの日」として定め、クリモトグループ全体でコンプライアンスを周知徹底する活動を実施しています。

また、内部通報制度として、コンプライアンスに関する相談・通報窓口とハラスメントに関する相談窓口を設置しています。相談・通報を行ったことを理由とする不利益な取り扱いを禁止しています。

内部統制システム

当社は、「企業行動基準」および「内部統制システム構築の基本方針」を基本指針として、「取締役会規則」、「組織規程」、「リスクマネジメント基本規程」、「コンプライアンス・リスク管理規程」、「情報セキュリティ管理規程」などの諸規程に則り、透明性のある健全経営を実践し、内部監査、監査役監査を充実させることなどにより、内部統制システムの維持・更新を図っています。

そして、金融商品取引法に基づく財務報告の適正性確保を主眼とする内部統制報告制度に対応するとともに、クリモトグループの内部統制全般を牽引するため「内部統制推進委員会」を恒久的組織として設置し、継続的に法令違反や決算におけるミス、不正などを防ぐための社内管理体制の拡充を推進しています。

取締役・監査役のスキルマトリックス

当社は、持続的に企業価値を向上させるため、経営戦略に照らして取締役会が備えるべきスキルを以下の通り特定し、多様性とバランスを確保しています。また、取締役・監査役(社内・社外)の選任候補者については、経営環境に応じて、社内・社外の人員構成、独立性、具体的な経験や専門性を考慮し、指名・報酬委員会の審議を経て、取締役会において選出しています。

	氏名	担当業務	企業経営	技術・開発	ものづくり品質	財務	ヒューマンリソースマネジメント	CSRサステナビリティ
取締役	菊本 一高(男性)	—	●	●	●	●	●	●
	織田 晃敏(男性)	財務・DX推進	●			●	●	
	古永 泰治(男性)	設備・生産・物流・CSR(安全・品質・環境)	●		●		●	●
	浦地 好博(男性)	グループガバナンス 法務・監査・海外	●				●	
	丸谷 等(男性)	技術開発室・知財 コンポジットPJ	●	●	●		●	
	藤本 容志(男性)	人事・総務	●				●	
	佐藤 友彦(男性)	—	●				●	●
	澤井 清(男性)	—	●	●	●		●	●
	白井 久美子(女性)	—	●				●	
監査役	藤本 幸隆(男性)	—	●				●	●
	有田 真紀(女性)	—	●			●		
	安原 貴彦(男性)	—	●			●	●	

(2025年6月26日現在)

備えるべきスキルの選定プロセス

スキルマトリックスの各項目は、以下の考えに基づいています。

●企業経営

企業経営とは、経営理念に沿って企業を持続的に成長させることであり、経営に関わる相反する要因を総合的な判断力により進むべきベクトル(経営方針・経営戦略)を策定し、ステークホルダーを巻き込んで目的に向かうスキルが大変重要となる。

●技術・開発

企業の成長のために必要な、商品力を高めることは大変重要であり、その付加価値の源泉は、創業以来長年培ってきた技術・研究開発力にある。特にマーケティング力に基づいた研究開発に関するスキルを備える必要がある。

●ものづくり品質

企業の持続的成長を下支えるのは社会並びにお客さまの信頼を勝ち得ることである。「ものづくり」を使命とするメーカーにとって、そのためには「品質」が生命線となる。顧客が期待する品質レベルを認識し、それを実現させるために経営資本を活用することは、当社取締役会として備えるべきスキルである。

●財務

財務・ファイナンスのスキルは、企業の血液となる適正な「資金調達」「資金運用」の要として、企業の持続的成長に重要な役割を果たす。また、粉飾決算などの不正会計を未然に防ぎ、企業の会計上のコンプライアンスを確保する役割も大いに期待されることから、備えるべき重要なスキルである。

●ヒューマンリソースマネジメント

経営資本の重要な一翼を担う人財リソースの能力を最大限に引き出し、醸成し、活用することは企業経営において重要であることは言うまでもない。また、労働法令に関するコンプライアンス上の問題の未然防止、解決の観点からも、備えるべき重要なスキルである。

●CSRサステナビリティ

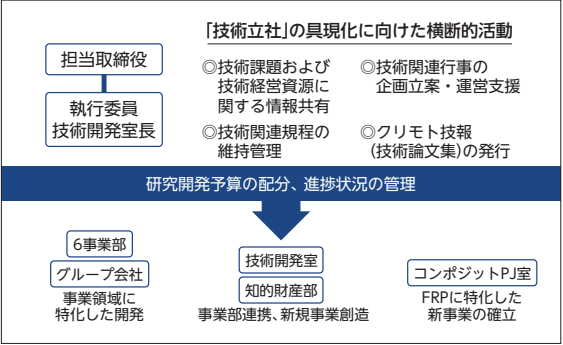
中長期的な観点において、持続的な成長・発展を続けていくためには、事業活動を通じて環境・社会・経済に与える影響を考慮した企業戦略の立案が重要である。社会の要請を的確に捉え、その責任を果たしていくためには、コンプライアンス、リスクマネジメントはもとより、ESG「環境(Environment)」「社会(Social)」「ガバナンス(Governance)」、SDGsに関する知見並びにスキルを備える必要がある。

技術資本で未来を切り拓く ～技術資本を支える2つの研究部門～

→ 技術開発室

当社では「技術立社」の具現化に向けた横断的活動の展開を図る機関として開発委員会を設置しており、その事務局を技術開発室が担い、技術的な側面だけでなく、知的財産活動を牽引しています。また、長年にわたり蓄積した材料技術のDNAを継承しつつ、従来の枠にとらわれない発想で環境課題をはじめとする社会的ニーズに応える新技術の価値創造に挑戦しています。環境・エネルギー分野を価値創造の重点領域に位置づけ、マグネシウム合金、水素技術といった技術の開発を通じて、持続可能な循環型社会の実現に資する新規事業の創出を積極的に推進しています。

↓ 開発委員会



知的財産活動による経営への貢献

当社グループは知的財産(以下、「知財」)を経営資本の中でも欠かせない要素の一つと位置づけ、積極的な知財への投資の推進とともに、他社の知財の尊重を通して、共創による企業活動の持続的な発展に努めています。

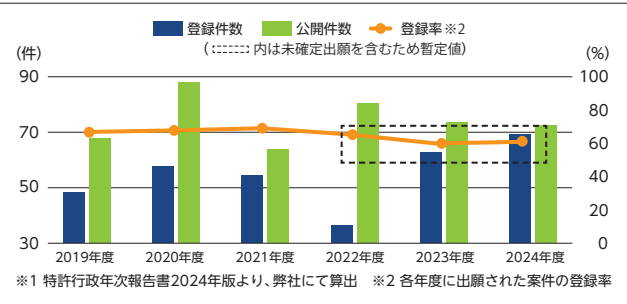
知財教育の仕組み

毎年、新入社員を対象にビジネスシーンを想定したボードゲームやグループワークを実施し、知財および知財情報を有効活用するための知識と、他人の知財を尊重する意識を醸成します。

また、事業部ごとに知財研修を開催。各事業部の商材や技術に紐づく知財権を題材に、より具体的に知財活用をイメージできる研修内容にしています。

特許公開・登録の状況

事業部門との相互連携により投資対効果を考慮した知財活動を実施しています。結果、当社の特許登録率は、他社平均(50%^{*1})よりも高い水準を維持しています。



特許公開・登録件数および登録率の推移

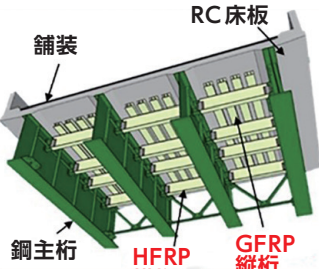
→ コンポジットプロジェクト室

コア・コンピタンスである産業設備の設計・製造技術と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・部品の両面から事業化を進めています。IHIインフラ建設と共同開発した「FSグリッド」は、経年劣化によって損傷の進んだ鉄筋コンクリート床版であっても大規模な交通規制を行うことなく補強延命対策を行うことが可能に。高度経済成長期に建設され老朽化が進む道路橋の取り替えや延命工事に対応できるよう、早期の社会実装を目指します。

COLUMN

⑨ FSグリッド[※]の特徴

- 床版下面に補強材を設置するため、工事中でも車両の通行が可能で大規模な交通規制が不要です。
- 軽量のFRP製部材で構成され、重機を使用しない人力での運搬や組立・設置が可能です。
- 既存床版の活用による廃棄物の削減、軽量化による施工の省力・短納期化、輸送効率の向上などにより、CO₂削減に寄与します。



※軽量かつ耐久性に優れたFRP製部材を道路床版の下面に設置し、劣化した床版を補強・延命する工法