

サステナビリティ経営方針

2024年5月

有限会社 富士川産業
代表取締役社長 田村 達夫

○サステナビリティ経営方針の考え方

当社は、サプライチェーンおよび地域社会におけるサステナビリティの向上を実現するための取組み姿勢を「サステナビリティ経営方針」としてまとめました。

当社では、SDGsやESGといった「社会性」や事業特性等の「事業性」の視点で、取組む必要のある課題を検討し、課題への取組み効果を考察することで、サステナビリティの向上を実現するために取組むべき課題【重要課題（マテリアリティ）】を選定しています。

選定した重要課題に対し、アクションプランや数値目標（KPI）を設定し達成に向け取組むことで、自社の持続的な成長と持続可能な社会の形成を目指してまいります。

なお、経営方針の策定にあたっては、社外の有識者（足利銀行）と定期的に対話を実施しています。

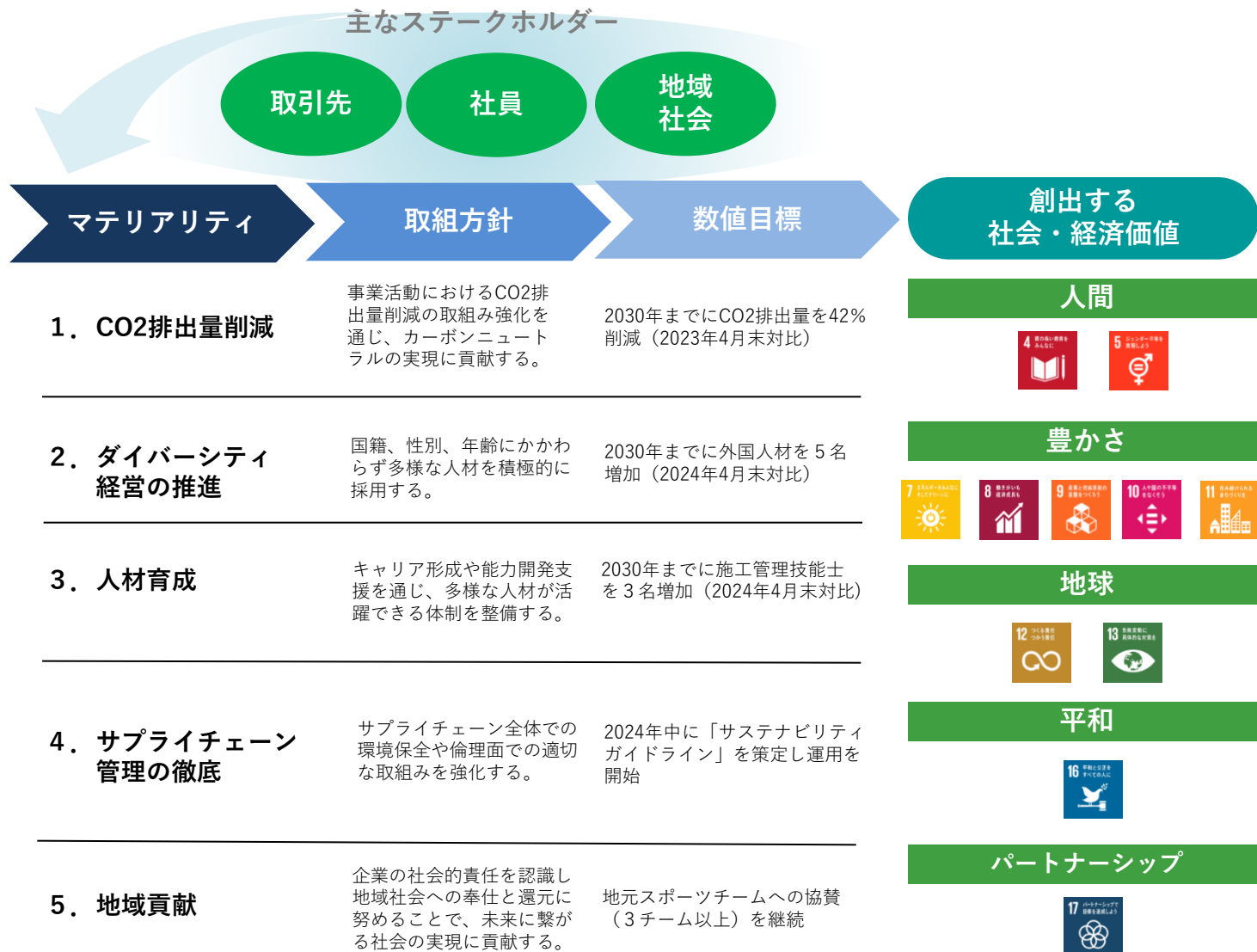
○トップコミットメント

当社は、1973年の創業以来、約半世紀にわたり建設資源のリサイクルを基幹とした事業を発展させてまいりました。

環境問題が大きく取り上げられるようになる以前から、環境保全活動に取り組んでおり、1987年には時代の先駆けというべき再生アスファルト合材プラントを設置し、各種再生アスファルト混合物の生産や建設廃材処理と再生有効利用を通じ「環境循環型社会の実現」に寄与するとともに、道路整備や駐車場整備を通じ「地域住民の生活環境向上」に寄与してきました。これまでの事業活動を通じ築きあげてきたノウハウを活かし、引続き「環境循環型社会の構築」を目指し、邁進してまいります。

有限会社 富士川産業 サステナビリティ経営方針

当社は、ステークホルダーと協調しながら建設資源のリサイクルを基幹とした事業を発展させることで、「持続可能な地域社会の形成」と「事業の持続的な成長」の両立を目指します。



■ サステナビリティへの対応

○サステナビリティへのアプローチ方法は以下の通りです。

- ・当社は、SDGsやESGといった「社会性」や「事業性」の視点から、自社や自社を含めたサプライチェーン、さらには地域社会における「サステナビリティ」の向上を実現するために取り組むべき課題をピックアップしています。
- ・そのピックアップした課題の中で、「サステナビリティ」に特に効果・影響のある課題を『マテリアリティ（重要課題）』として選定しています。数値目標（KPI※）やアクションプランを定め、具体的に取り組むことで、自社の持続的な成長や持続可能な社会の形成を実現します。

※Key performance indicators：重要業績評価指標

○サステナビリティ経営方針策定において、以下の内容を実施しています。



- ・SDGs 取り組み評価
自社のSDGs 取り組み状況やステークホルダーへの影響を整理するとともに、SDGs 取り組みにあたっての課題を整理しています。



- ・ビジネス面の情報整理
当社の事業実績や事業特性等から当社事業のSDGsとの相関性や取り組み内容を整理するとともに、ビジネス面における課題を整理しています。



- ・取り組み効果の検討
「社会性」と「事業性」の視点から、取り組みによるサステナビリティへの効果を検討しています。
- ・マテリアリティの選定
サステナビリティへの効果を踏まえ、マテリアリティを選定しています。



- ・数値目標（KPI）とアクションプランの設定
数値目標とアクションプランを設定することで、より具体的にマテリアリティに対応します。
- ・社会・経済価値の創出
マテリアリティへの対応によるサステナビリティ経営を通じ、持続可能な社会を実現します。

■ 現状整理

1. S D G s 取組み評価（社会性の視点） 詳細 P 23～P 33

（1）S D G s 取組み状況

S D G s に取り組む地域の中堅・中小企業等を後押しするため経済産業省が作成した「S D G s の観点で市場・社会から期待される基本的な事項」（6分野※・41項目）への取組み状況を足利銀行が提供するツールを活用し評価することで、S D G s 取組み状況を整理しています。

※「人権・労働」「環境」「公正な事業慣行」「製品・サービス」「社会貢献・地域貢献」「組織体制」

（2）ステークホルダーへの影響

S D G s 評価項目全体(6分野・41項目)への取組みがステークホルダーに与える影響を足利銀行が提供するツールを活用し、整理しています。

2. ビジネス面の情報整理（事業性の視点） 詳細 P 34～P 40

経営理念や沿革、事業実績や事業特性等から、事業とS D G sの相関性やS D G s 取組み内容を整理しています。

課題認識

- ・「人権・労働」の分野において、「ダイバーシティ経営」を推進し、国籍・性別・年齢に関わらず、多様な人材が生き活きと活躍できる環境を整備することは、社会の持続性向上に特に効果の高い取組みと認識しています。
- ・「環境」の分野において、事業活動全般にわたり、CO2排出量の削減および環境配慮製品の開発強化に取り組むことは「カーボンニュートラル」や「環境循環社会の形成」への貢献が大きいと認識しています。
- ・企業の社会的責任として、引続き地域貢献活動を通じた地域活性化に積極的に取り組む必要があると認識しています。

課題認識

- ・能力開発やキャリア経営支援等の「人材育成」を強化することは、「技術力」や「働きがい」の向上等他社優位性の維持・向上に繋がると考えることから自社の持続性向上に特に効果の高い取組みと認識しています。
- ・「サプライチェーン管理の徹底」により取引先との共存・共栄に取り組むことは、経営方針の実現や持続可能な業務運営体制の構築に対する貢献が大きいことから、自社の持続性向上に特に効果の高い取組みと認識しています。

■ マテリアリティ (1/2)

分野	マテリアリティ (重要課題)	これまでの取組み	機会とリスク
環境	CO2排出量削減	・ CO2 排出量の算定、削減目標の設定 ・ 環境配慮製品の開発・提供 ・ 省エネ設備の導入 ・ 再生可能エネルギーの活用 ・ 3R（リデュース・リユース・リサイクル）の推進 ・ 環境に配慮した建設資材の利用 ・ 有害物質に関するリスクアセスメントの実施	【機会】 ○省エネや廃棄物削減、リサイクル、エネルギー供給元の見直しに伴うコスト削減 ○環境対策先進企業としてのブランドイメージ向上や新たなビジネスチャンスの創出 【リスク】 ●サプライチェーンからの離脱 ●気候変動に関する税制の強化に伴う温室効果ガス排出量への炭素税負担発生 ●異常気象による原材料価格変動による仕入価格高騰

■ マテリアリティ (2/2)

分野	マテリアリティ	具体的な取組み	機会とリスク
社会	ダイバーシティ経営の推進	・ 外国人労働者の積極的な雇用 ・ 公平・公正な待遇、労働環境の確保 ・ ハラスメント防止に向けた教育、相談体制の構築	【機会】 ○ 社員のモチベーション・生産性向上 ○ 人材確保・離職率の低減 ○ 取引先からの信頼性向上 ○ 技術力・対応力向上 ○ 企業イメージ向上 【リスク】 ● 技術力、生産性の低下 ● モチベーションの低下による離職率の上昇 ● 企業価値・イメージの毀損 ● 人材の属性やスキルの偏りによる画一的な発想と新たな事業機会の喪失
	人材育成	・ キャリア形成、能力開発支援 ・ 技能講習の受講推進 ・ 研修制度の拡充	
	サプライチェーン管理の徹底	—	
	地域貢献	・ 地元スポーツチームへの協賛 ・ 地元産原材料の利用推進 ・ 地元企業への積極的な発注 ・ 地元人材の積極雇用	

■ 創出する社会・経済価値（1/2）

分野	マテリアリティ（重要課題）	SDGsへの貢献	「5つのP」への貢献
環境	CO2排出量削減	7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 12 つくる責任 つかう責任 11 住み続けられる まちづくりを 13 気候変動に 具体的な対策を	Prosperity：豊かさ すべての人が豊かで充実した生活を送るよう にし、自然と調和する経済、社会の進展 を確保する。 Planet：地球 責任ある消費、気候変動への対応などを通 して、地球を破壊から守る。

■ 創出する社会・経済価値（2/2）

分野	マテリアリティ	SDGsへの貢献	「5つのP」への貢献
社会	ダイバーシティ経営の推進	 	People：人間 すべての人権が尊重され、尊厳をもち、平等に、潜在能力を発揮できるようにする。
	人材育成	  	Prosperity：豊かさ すべての人が豊かで充実した生活を送るようにし、自然と調和する経済、社会、技術の進展を確保する。
	サプライチェーン管理の徹底	    	Peace：平和 平和、公正で、恐怖と暴力のない、インクルーシブな（すべての人が受け入れられ参加できる）世界を目指す。
	地域貢献	  	Partnership：パートナーシップ 政府、民間セクター、市民社会、国際機関を含む多様な関係者が参加する、グローバルなパートナーシップにより「SDGsの目指す世界」の実現を目指す。

■ サステナビリティへの具体的な取組み (1/5)

<取組分野>

人権・労働

環境

公正な事業慣行

製品・サービス

社会貢献・地域貢献

組織体制

<創出価値>

People (人間)

Prosperity
(豊かさ)

Planet(地球)

Peace (平和)

Partnership

マテリアリティ

CO2排出量削減

アクションプラン

(選定理由)

事業活動全体を通して環境負荷低減に取り組むことは自社の競争力強化につながる取組みであり、自社と社会の持続性向上への効果も特に大きいと考えることから、マテリアリティとして選定。

(課題解決の意義)

- ・カーボンニュートラルへの貢献
- ・光熱費（固定費）の削減
- ・サプライチェーンの維持・強化
- ・新たな事業機会の創出

(マテリアリティ・KPI実現に向けた具体的な取組み)

- ・CO2排出量の算定、国際水準の削減目標設定
- ・自家消費型太陽光発電設備の導入
- ・再エネ電力・CO2フリー電力への切替え
- ・社有車をハイブリッド車に入替え
- ・アスファルトプラントの低炭素燃料への転換
- ・バイオディーゼル燃料の車両燃料としての活用
- ・省エネ設備の導入推進
- ・3R(リデュース・リユース・リサイクル)の推進
- ・環境に配慮した建設資材の利用推進

KPI



(指標)

2030年までにCO2排出量を42%削減する。
(2023年4月末対比)

(設定理由)

従来から環境負荷低減活動に積極的に取り組んでおり、国際水準の削減目標（SBT）を設定し削減に取り組むことは、質の高い取組みにつながると考えることから、KPIとして設定。

(推進部署)

合材部

(推進責任者)

工場長 田口 朋幸

■ サステナビリティへの具体的な取組み (2/5)



マテリアリティ

ダイバーシティ経営の推進

アクションプラン

(選定理由)

国籍・年齢・性別にかかわらず多様な人材が活躍できる機会の創出や環境の整備に取り組むことは、社会や自社の持続性向上に特に効果があると考えており、ダイバーシティ経営の推進を通じ、持続可能な業務運営体制の基盤となる「人材」の強化を図りたいことから、マテリアリティとして選定。

(課題解決の意義)

- ・多様な人材が活躍できる機会、環境の創出
- ・人材の確保（採用強化）

KPI



(指標)

2030年までに外国人材を5名増加させる。
<2024年4月末対比、現状11名>

(設定理由)

外国人を技能実習生として採用し社内で育成する取組みを継続して行っており、持続可能な業務運営体制の強化に向け、高度外国人材を中心に外国人材採用を積極的に推進していきたいことから、KPIとして設定。

(マテリアリティ・KPI達成に向けた具体的な取組み)

- ・外国人技能実習制度を活用した技能実習生の受入れをサポートしている「Japan And World協同組合」との連携強化
- ・高度外国人材の育成強化
(外国人技能実習生のリーダー育成)
- ・公平・公正な待遇、働きやすい環境の整備

(推進部署)

工事部

(推進責任者)

工事部長 蛭田 宏文

■ サステナビリティへの具体的な取組み (3/5)



マテリアリティ

人材育成

(選定理由)

人材育成への取組みを進めることは、技術力や対応力、環境配慮製品開発の強化につながり、他社との差別化に特に効果があることから、マテリアリティとして選定。

(課題解決の意義)

- ・ 他社優位性の維持
- ・ 生産性の向上
- ・ 社員の働きがい向上

KPI



(指標)

2030年までに施工管理技能士を3名増加させる。

<2024年4月末対比、現状実績6名>

(設定理由)

業務に必要な資格取得の推進を通じ、能力開発やキャリア形成を支援することは、「社員の働きがい」「サービスの質」「生産性向上」など事業の持続性向上への効果が特に高いと考えることから、KPIとして設定。

アクションプラン

(マテリアリティ・KPI達成に向けた具体的な取組み)

- ・ 研修制度の拡充
- ・ 技能講習の受講推進
- ・ 人事考課への反映

(推進部署)

工事部

(推進責任者)

工事部長 蛭田 宏文

■ サステナビリティへの具体的な取組み (4/5)



マテリアリティ

サプライチェーン管理の徹底

(選定理由)

サプライチェーン管理を通じ取引先との共存・共栄に取り組むことは、取引先や地域社会といったステークホルダーからの信頼性向上につながるだけでなく、社会の持続性向上への効果も高いと考えることから、マテリアリティとして選定。

(課題解決の意義)

- ・技術力の強化
- ・ステークホルダーからの信頼性向上
- ・サプライチェーン維持、
- ・サプライチェーンにおけるSDG s 取組み促進

K P I



(指標)

2024年中に「サステナビリティガイドライン」を策定し、運用を開始する。

(設定理由)

SDG s への取組みをサプライチェーン全体に波及させることが可能であり「持続可能な社会の実現」や「盤石なガバナンス体制の構築」への寄与が高いと考えることから、KPIとして設定。

アクションプラン

(マテリアリティ・K P I 達成に向けた具体的な取組み)

- ・2024年6月までに倫理面での適切な対応など「持続可能な社会の形成」に貢献する取組み等を明記したガイドラインを策定。
- ・作成した「サステナビリティガイドライン」を仕入先やパートナー企業に配布し遵守を要請する。

(推進部署)

経理部

(推進責任者)

上野 朋子

■ サステナビリティへの具体的な取組み (5/5)



マテリアリティ

地域貢献

(選定理由)

当社は経営方針に「共存・共栄」を掲げており、地域社会への奉仕と還元を通じ地域活性化に取り組むことは、経営方針の実現につながることからマテリアリティとして選定。

(課題解決の意義)

- ・ 経営方針である「共存・共栄」の実現
- ・ 地域活性化への貢献
- ・ 地域の青少年育成への貢献
- ・ 企業イメージの向上

KPI



(指標)

地元スポーツチームへの共催（3チーム以上）を維持する。
<2024年4月末実績>
「栃木SC」「栃木ゴールデンブレーブス」「栃木ウーヴァ」
の3チームに協賛

(設定理由)

従来から地元スポーツチームへの協賛を行っており、今後も地元スポーツチームの活動支援を通じ、地域活性化および地域の青少年育成に貢献したいことから、KPIとして設定。

アクションプラン

(マテリアリティ・KPI達成に向けた具体的な取組み)

- ・ 新たなスポーツチームへの協賛検討
- ・ 地元産原材料の利用推進
- ・ 地元企業への積極的な発注
- ・ 地元人材の積極雇用
- ・ 地域住民や学生を対象とした工場見学会の実施

(推進部署)

経理部

(推進責任者)

上野 朋子

■ S D G s について

S D G s : Sustainable Development Goals 「持続可能な開発目標」

- ・ 2015年9月の国連サミットにて「持続可能な開発のための2030アジェンダ」を全会一致で採択。
- ・ 「**誰一人取り残さない**」持続可能で多様性と包摂性（ほうせつ：包み込むこと）のある**社会の実現**のために設定された2030年を年限とする**17の国際目標**（あるべき姿）のこと。この目標の下に169のターゲット（行動目標）が決められている。

S D G s の目標



S D G s 実施のための主要原則

普遍性

先進国を含め、全ての国が行動

包摂性

人間の安全保障の理念を反映し、誰一人取り残さない

参画型

全てのステークホルダーが主体的に取り組む

統合性

社会・経済・環境に統合的に取り組む

透明性

定期的にフォローアップ

▲ 資料：外務省「持続可能な開発目標（SDGs）について」2019年1月

SDGsのビジョン

○5つのP

- ・2015年に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」において提唱されたSDGsが目指す世界を5つに分類したもの。
- ・People、Prosperity、Planet、Peace、Partnershipの5つの頭文字を取って、「5つのP」と呼ばれている。



「SDGsの目指す世界」



国際連合広報センター:SDGsを応えたい方々
のための「虎の巻」より作成

○5つのPの具体的な内容

1. People: 「人間」

- ・すべての人の人権が尊重され、尊厳をもち、平等に、潜在能力を発揮できるようにする。
- ・貧困と飢餓を終わらせ、ジェンダー平等を達成し、すべての人に教育、水と衛生、健康的な生活を保障する。

2. Prosperity: 「豊かさ」

すべての人が豊かで充実した生活を送れるようにし、自然と調和する経済、社会、技術の進展を確保する。

3. Planet: 「地球」

責任ある消費と生産、天然資源の持続可能な管理、気候変動への緊急な対応などを通して地球を破壊から守る。

4. Peace: 「平和」

平和、公正で、恐怖と暴力のない、インクルーシブな（すべての人が受け入れられ参加できる）世界を目指す。

5. Partnership: 「パートナーシップ」

政府、民間セクター、市民社会、国連機関を含む多様な関係者が参加する、グローバルなパートナーシップにより実現を目指す。

「関連するSDGsのゴール」

