サステナビリティへの取組み

中期経営計画「Fuluhashi Sustainable Plan 80th」では「木質資源を軸にしたサーキュラーエコノミー・再生可能エネルギー時代の牽引」を掲げ、サステナビリティ戦略（ESG等）による企業価値向上を目指しています。2024年度はESG課題に対するガバナンス強化に取組み、サステナビリティ委員会の発足や気候変動対策に取組む部会設立等の組織体制構築を行いました。

サステナビリティ推進体制

当社は2024年4月よりサステナビリティ推進室を設け、中期経営計画・サステナビリティ戦略（ESG等）への取組みを進めています。サステナビリティ推進室ではさらなる非財務情報開示を進めるため、他部門・グループ間のコミュニケーションと連携を強化しています。

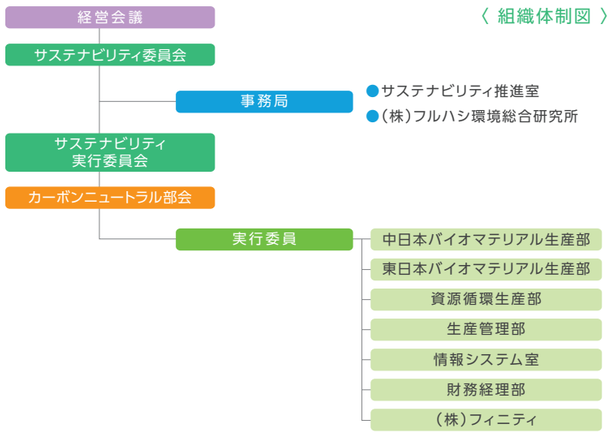
また、2024年10月にはサステナビリティに関する重要課題に取組む専任組織として「サステナビリティ委員会」を設置しました。当委員会は執行役員以上が参加する経営会議の諮問委員会として位置づけており、2024年度は10月及び2月に開催し、当社がかかえている課題や非財務情報開示対応について議論しました。

サステナビリティ実行委員会の概要と体制

2024年11月にサステナビリティ委員会の下部組織としてサステナビリティ実行委員会を立ち上げ、カーボンニュートラル部会が始動しました。これによりカーボンニュートラルプロジェクト（2022年～）は当部会がその役割を引き継ぐこととなりました。

CO_2排出量削減に向け、グループ全体でより具体的な検討ができるよう、当部会の実行委員は、CO_2排出が多い生産本部とグループ会社の株式会社フィニティを中心に組織しています。2024年度は委員の課題意識醸成と知識定着のため、株式会社フルハシ環境総合研究所による勉強会を3回実施したほか、当社グループにおけるScope1,2,3を算定しました。

〈 組織体制図 〉



Fuluhashi Sustainable Plan 80th　サステナビリティ戦略　取組み状況

当社グループでは資源循環社会の実現に貢献するとともに、気候変動対策やダイバーシティを含む社会課題を経営上の重大事項と捉えており、サステナビリティ委員会を設置する等、ESGに関するガバナンス強化に取組んでいます。中期経営計画ではESGの各項目において目標を掲げ、取組みを推進しています。

	区　分	課題と目標	2024年度の取組み状況
環　境	資源循環経済の実現	**木質バイオマス100万t体制**	中期経営計画で発表した工場拠点拡大として、2024年10月に愛知第八工場（一宮）が稼働しました。2025年度には名古屋CEセンターが稼働する等、中期経営計画の目標達成に向けた拠点拡大を進めていきます。
		生産工程等の省人化及び輸送効率化	各工場における生産量対比のエネルギー消費量並びにCO_2発生量を明確化し、生産工程効率化に向けて情報を整理しました。また、木材チップの輸送効率向上のため、当社グループにおけるScope1（木材チップ輸送車の燃料消費量把握等）の明確化に向けた数値算定を進めました。
	気候変動対策	**木質バイオマス発電・熱利用等の推進**	2024年度のバイオマス発電用燃料やボイラー用燃料としての木材チップ販売実績は約41万tとなりました。また、協力企業とともに小型バイオマスボイラーの提案事業を開始しました。
		環境負荷削減（2019年比較にて2030年までにCO_2 50%削減目標）	サステナビリティ委員会の下部組織として、カーボンニュートラル部会を含むサステナビリティ実行委員会を設置し、当社グループ全体のCO_2排出量削減に取組んでいます。また、全社的な環境マネジメントシステムとしてエコアクション21を採用し、各工場における省エネや節水の推進を引き続き実施しています。2022年度に実施した省エネ診断を踏まえ、愛知第二工場（弥富）では電気設備の更新に合わせて省エネ設備を導入しました。
社　会	職場環境方針と実行	**社員一人ひとりが創造力をもって「高い安全性、高い生産性、高度な環境技術」を追求できる環境づくりの推進**（安全衛生、従業員の健康確保、技能取得、組織人事評価等）	各拠点の安全対策や作業環境の整備を進めるとともに防災対策を実施しています。eラーニング研修としてメンタルヘルス研修やハラスメント研修を実施することで従業員の働きやすい職場環境を整えています。▶P.29、30
		戦略的な組織変更（課題解決型の組織体制）**による活躍機会の提供**	経営基盤を強化するとともに拠点展開のスピードを加速させ、さらなる事業拡大と企業価値の向上を図るため、2024年4月に組織変更を実施しました。従来の管理本部、営業本部、生産本部に新たに経営戦略本部を加え4本部制とし、その下に事業開発部及びサステナビリティ推進室を新設しました。
		従業員が縦横にコミュニケーションしやすい職場環境整備	関係部門間の連携を一層強化・促進させ、業務の効率化と職場環境の整備を図るため、2024年6月に本社を移転しました。従前は各所に分散していた営業本部、生産本部、管理本部及び新設の経営戦略本部が1拠点に集約され、部門間のコミュニケーションが強化されました。
	人材育成方針と実行	**経営理念に基づく『自ら未来を創造する』人材の育成**（教育研修の拡充等）	新入社員研修のほか社員の階層別に合わせた研修や部門別研修を実施する等、教育研修の拡充を実施しました。これにより教育研修費は対前年度比で140%となりました。
	ダイバーシティ推進	**多様な人材の確保と対策**（女性管理職比率、男性育休取得等）	女性管理職の登用を推進し、2024年度の女性管理職比率は5.6%となりました。また、2024年度の男性育児休業取得率は83%となりました。
	地域社会の安心安全	**災害廃棄物の受け入れ等の災害時連携の推進 他**	2024年1月に発生した能登半島地震による災害廃棄物を受け入れています。▶P.30
ガバナンス	実質的ガバナンス強化	**取締役会の実効性向上**（社外取締役の比率等）**他**	2024年6月の定時株主総会をもって社外取締役を1名増員し、社外取締役比率1/3以上の体制となりました。また2025年3月に取締役会の実効性評価を実施しました。▶P.33
	事業リスク対策	**情報セキュリティ・品質・コンプライアンス等の管理強化 他**	情報セキュリティ強化としてランサムウェア対策及び外部からの不正アクセスを防止するためのバックアップ基盤を構築しました。 コンプライアンス・リスクに対応するため、代表取締役社長を委員長とするコンプライアンス委員会を組織しており、2024年度は6回開催しました。また、全従業員向けにeラーニング形式でコンプライアンス研修を実施しました。▶P.32、33
	非財務情報開示	**統合報告書の継続開示と充実**（気候変動関連リスク等）**他**	統合報告書において国内グループ会社におけるScope1+2を開示する等、非財務情報開示の拡充をしました。サステナビリティ推進室では気候変動リスクの洗い出しを実施する等、さらなる開示に向けた準備を進めています。

環 境

事業活動による環境負荷をより少なくするため、エコアクション21に基づく環境マネジメントシステムの推進、環境負荷の把握、そしてカーボンニュートラルの実現に取組んでいます。

環 境 理 念

私たちは地球環境と未来の子どもたちのために、再生可能な資源・エネルギーのポテンシャルを引き出し、最大限に活用することによって持続可能な社会の実現を目指します。

環境経営方針

当社は事業の推進に当たり、よりグリーンな経営、生産活動を目指す取組みの基本方針として以下を定めています。

基本方針

1. 事業活動、製品及びサービスが環境に与える影響を的確に捉え、技術的・経済的に可能な範囲で環境目的・目標を定め、見直しを行い、環境マネジメントシステム及びパフォーマンスの継続的向上を図ります。
   - ①木質バイオマスの重要性を認識し、積極的な活用を推進します。
   - ②全ての部門で、ムリ・ムダ・ムラを削減、省資源・低エネルギーを推進し、業務の合理化を図ります。
   - ③従業員が健康に働ける職場環境を整えるとともに、環境教育の機会を提供し一人ひとりが環境への意識を向上し、環境保全活動を進めていきます。
   - ④環境情報の開示や発信を通して、ステークホルダーとの信頼関係を築きます。
   - ⑤食の安全保障、再生可能エネルギーの創出、生物多様性の保全、資源の活用と地産地消に努め、持続可能な社会づくりのために必要な活動を展開します。
2. 法規制の遵守はもとより、自らの責任において高い目標を設定し、その実現に努めていきます。
3. 環境への汚染をゼロに近づけるため、いっそうの環境保全に取組みます。
4. この方針を達成するために、「エコアクション21推進委員会」を組織し、全員参加で環境活動を推進します。
5. この方針は広く一般に公開します。

環境マネジメント

当社は2012年よりエコアクション21（以下、EA21）を導入しています。

EA21は、環境省が策定した日本独自の環境マネジメントシステムであり、PDCAの手法に基づいて組織や事業者等が環境活動を自主的かつ継続的に改善を行うための方法を定めています。

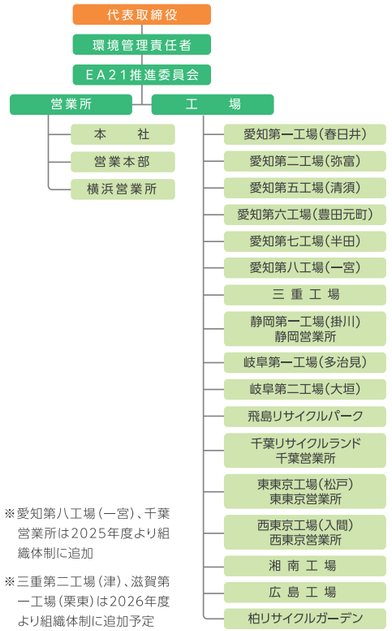
当社では環境マネジメントを継続的に推進するための組織、役割及び責任を定めています。

特に、EA21推進委員会における環境活動は、EA21ガイドラインの要求項目に合わせて目標や活動内容を定め、各拠点での活動状況や拠点独自の取組み内容のとりまとめや、エネルギー使用量実績等の数値変化を情報共有し、改善を繰り返し行うことで、当社全体での継続的な環境負荷低減を目指しています。2024年度は、各拠点担当者を対象にして、EA21の活動を行うにあたり必要となる知識、審査時の対応等に関する動画研修を行いました。

2024年10月時点での更新審査では、新設工場を除く18拠点でのEA21認証継続となりました。当社は引き続き全拠点でのEA21認証取得に向けて、取組んでまいります。

認証・登録証

〈 組織体制図 〉営業所・工場に部門長、推進者を配置



※愛知第八工場（一宮）、千葉営業所は2025年度より組織体制に追加

※三重第二工場（津）、滋賀第一工場（栗東）は2026年度より組織体制に追加予定

事業活動に伴う環境負荷の全体像

当社グループでは事業活動に伴う原材料、資源やエネルギー等の使用量及び環境負荷を、INPUT→OUTPUT（インプット・アウトプット）データとして把握し、さらなる環境負荷低減、再資源化率の向上に向けて様々な取組みを進めています。

よりグリーンな経営、生産活動を目指すことを環境経営方針に掲げ、全社的なカーボンニュートラル推進にとどまらず、各拠点においても「上下水道の使用量削減」「ムリ・ムダ・ムラの削減」「省資源・低エネルギー化」を推進しています。

INPUT ※1

● 原材料

廃棄物等（原材料）※2
524,888t

● 水

上水道水
58,994m³

● エネルギー

購入電力	6,091千kWh
都市ガス	13.1㎥
LPG	463.6㎥
軽油	1,483kL
灯油	659 L
ガソリン	72kL

フルハシ EPO

● 廃棄物処理・再資源化

バイオマテリアル事業
再資源化率 100%

資源循環事業
再資源化率 83.2%

OUTPUT ※1

● 再資源化（木材チップ）

バイオマテリアル事業
500,714t

● 再資源化（石膏原料ほか）

資源循環事業
20,110t

● 焼却

900t

● 最終処分量（埋立）

3,164t

● 大気への排出

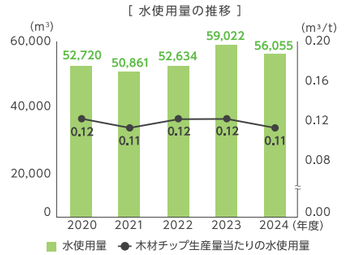
CO_2排出量（Scope1+2） 6,291t-CO_2e

※1 一部、グループ会社等の活動を含む。 ※2 廃棄物等の再資源化処理を受託し、製品として出荷した量をINPUTとしています。

水使用量の削減

2024年度における当社単体での水使用量は56,055㎥となり、前年度から5.0%削減しました。水の主な用途は、木材チップの生産時に発生する粉じんを抑制するための散水です。2024年度は新たな拠点の開設及び木材チップの生産量増加がありましたが、各拠点での節水活動により、水使用量及び生産原単位当たりの使用量を削減することができました。今後も、散水量の削減に加え、漏水箇所の修繕や雨水の利用推進等、さらなる節水活動に取組んでまいります。

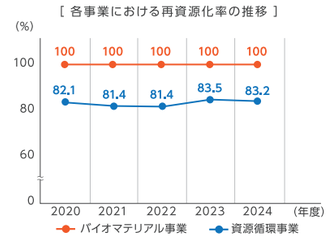
［ 水使用量の推移 ］



再資源化率の向上

バイオマテリアル事業におけるリサイクル率は、引き続き100%を達成しています。また、資源循環事業におけるリサイクル率は83.2%となり、前年度からほぼ横ばいとなりました。今後もバイオマテリアル事業におけるリサイクル率100%を維持するとともに、資源循環事業において選別方法の強化をはじめとした各種改善策を通じて、サーキュラーエコノミーの実現に貢献してまいります。

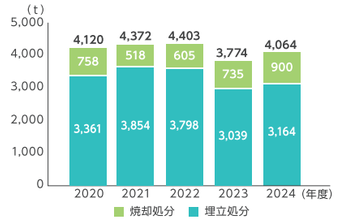
［ 各事業における再資源化率の推移 ］



再資源化できない廃棄物の削減

資源循環事業において当社が受け入れた廃棄物のうち、再資源化が困難なものについては、中間処理（焼却）又は最終処分（埋立）を外部へ委託することにより適正に処理しています。2024年度の焼却・埋立による廃棄物処理量は4,064tとなり、前年度比で8%増加しました。これは建設副産物の取扱量が増加したことに伴い、二次処理が必要となる廃棄物が増えたためです。当社グループでは今後も、再資源化率の向上と廃棄物発生量の削減に向け取組んでまいります。

［ 廃棄物発生量の推移 ］



カーボンニュートラル目標

当社グループは日本政府の脱炭素実現年である2050年よりも3年早く、創業100周年となる2047年にカーボンニュートラル達成※を目標としています。さらにそこからバックキャストし、2030年のCO_2排出量を2019年度比で50%削減※することを目標としています。

この目標達成に向け、「現状把握」と「対策実施」の2項目に大別して、社内で活動を実施しています。まずは現状把握として事業活動に伴うCO_2排出量の把握と省エネ診断の実施、さらに製品のLCA実施を行います。そして対策実施として省エネ性能が高い設備への入れ替えの推進、工場重機の電動化、CO_2フリー電力の導入拡大、より環境性能の高い社有車への切り替え、並びに使用状況に応じた減車に取組む等に順次取組んでいます。

※Scope1+2排出量の合計を対象にしています。

フルハシEPOグループのカーボンニュートラル目標

2030年 Scope1+2排出量 **50%削減**（2019年度比）

2047年 Scope1+2排出量 **実質ゼロ**（カーボンニュートラル）

具体的な削減方策として以下の取組みを推進していきます。

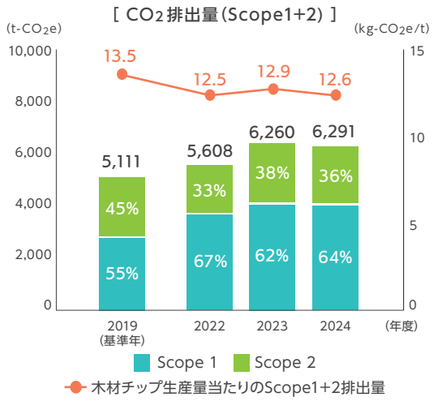
現状把握
- 事業活動に伴うCO_2排出量（Scope1, 2, 3）の把握
- 省エネ診断の実施
- 製品LCAの実施

対策実施
- 省エネ性能の高い設備への入れ替え
- 工場重機の電動化
- CO_2フリー電力の導入拡大
- 社有車の削減
- より環境性能の高い社有車の使用

CO_2排出量（Scope1+2）

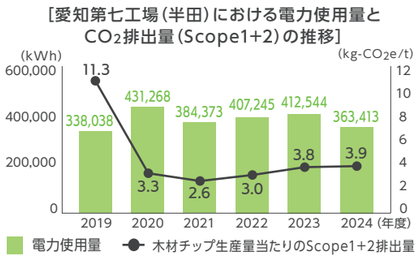
従来、単体でCO_2排出量を算定していたものを、2024年度より計算方法を見直し、当社グループ（国内）を対象とした連結ベースでの算定に変更しました。これにより、カーボンニュートラル目標の基準年度である2019年度及び2022年度以降の数値は、連結ベースの排出量を再算出しています。

2019年度以降、当社は拠点数及び生産量を拡大しており、それに伴いCO_2排出量も増加しましたが、生産原単位当たりのCO_2排出量は横ばいとなりました。2024年度のCO_2排出量は6,291t-CO_2eで、前年度とほぼ同水準となりました。Scope1（燃料等による直接排出）はチップ生産量の増加により、前年度比で154t-CO_2e増加し4,053t-CO_2eとなりました。一方、Scope2（電力使用に伴う間接排出）は123t-CO_2e減少し2,237t-CO_2eとなりました。これは電力使用量が増加した一方で電力事業者によるCO_2排出係数が変更されたことによるものです。



CO_2フリー電力の導入

愛知第七工場（半田）では、2020年4月より、電力会社が保有する水力発電等の再生可能エネルギー電源に由来する「CO_2フリー価値付き電力」を使用しています。工場では重機の稼働により一定量のCO_2排出がありますが、CO_2フリー電力の導入前である2019年度と比較して、2024年度のCO_2排出量は66%削減できました。



省エネ施策（愛知第二工場（弥富）変圧器の更新）

2022年度に実施した省エネ診断の結果、愛知第二工場（弥富）では長期間使用してきた設備の更新が推奨されました。これを受け、2025年1月に変圧器・高圧機器・パネル盤等の更新工事を実施しました。

その結果、2025年1月から3月までの使用電力量は前年同期比で9,157kWhの削減を達成しました。また、電力1kWh当たりのチップ生産量は、前年同期比で約5%向上しています。

今後も、各工場において適切な省エネルギー施策を計画的に実施し、さらなるエネルギー効率の改善を目指します。

更新した変圧器

あいちサーキュラーエコノミー推進プロジェクトチーム

当社は、愛知県が策定したサーキュラーエコノミー推進プランに基づき設置された7つの推進モデルのうち、「プロジェクトチーム7：未利用木材循環利用モデル」に参画しています。

本プロジェクトチームでは、木質廃棄物や未利用の森林資源を有効活用したビジネスの創出・拡大を目的に、産官学連携による検討会議を2026年までの予定で実施しています。2024年度は、木材流通現場の視察や有識者との意見交換に加え、竹の利用に関する調査を行いました。

当社は本プロジェクトを通じ、木質廃棄物のエネルギー利用、及び間伐材や竹等の未利用木材を活用した環境に優しい製品の企画・製造を目指しています。

サーキュラーエコノミー
あいち

あいちカーボンニュートラルチャレンジ

当社は、愛知県が2024年度より開始した「あいちカーボンニュートラルチャレンジ」制度において、CO_2排出量削減に向けた取組みが評価され、「CHALLENGE」認定を取得しました。

本制度は、事業者が創意工夫を活かして自らCO_2削減への取組みを宣言し、愛知県が策定する「あいち地球温暖化防止戦略2030」のもとで、県がその内容を認定・広報するものです。

当社は、この制度の前身である「あいちCO_2削減マニフェスト2020」が開始された2012年から、継続的に省資源・省エネルギーの取組みを継続しています。省資源・省エネルギー化を推進するため、各工場における省エネ診断の実施をはじめ、空調温度の適切な管理、エコドライブ運動、eラーニングによる啓発活動等を推進しています。

あいちカーボンニュートラルチャレンジ認定証

サーキュラーエコノミー勉強会

環境関連ルール形成の第一人者である市川芳明氏（多摩大学ルール形成戦略研究所 客員教授）を講師に迎え、社内勉強会を開催しました。テーマは「サーキュラーエコノミー時代の関連法及び国際標準の動向、ビジネスへの影響と対策」であり、EUにおける環境ルール形成の変遷や最新トレンドに加え、国内政策の動向、再資源化事業の高度化に関する認定制度、さらにはハウスメーカーの先進事例等を紹介いただきました。

サーキュラーエコノミーの進展に伴い、関連する政策や規制は今後も強化・変化していくことが予想されます。当社は、最新情報を適時把握し、事業成長や環境対応にいかすため、今後も定期的に社内勉強会を継続して開催する方針です。

勉強会の様子

社 会

従業員一人ひとりが心身ともに健康的に働くための社内体制整備、そして地域の皆様に愛される企業となるための地域社会貢献活動を積極的に推進しています。

人的資本

［　基本的な考え方　］

当社では人材を人財と捉え、その価値を最大限に引き出すことを通じて企業価値向上につなげることを目的に、多様な人材の採用や適材適所の異動・配置、研修制度の拡充、社内環境整備、エンゲージメント向上等の人事施策を推進しています。

ワークライフバランスの実現

当社では誰もが働きやすい企業であるために、社内環境整備に力を入れています。

業務効率化や生産性向上を意識した労務管理の結果、2024年度はひと月当たりの平均残業時間が18時間となりました。また、本人及び配偶者の出産により育児休業を取得した従業員の割合は男性が83%、女性は67%でした。

今後も従業員のワークライフバランスの実現のため、女性従業員だけでなく男性従業員の育児休業も推奨してまいります。

DATA
- ひと月当たり平均残業時間　18時間
- 有給取得率　80.6%
- 育児休業取得率　78%

女性活躍推進

2025年3月31日時点で、当社の女性従業員は94人と従業員総数の28.1%にあたります。新卒採用においては女性の割合は23%を占めています。

女性の働き方をサポートすると同時に、女性の管理職登用についても積極的に取組んでいます。2024年度は女性管理職比率が5.6%となりました。

DATA
- 女性従業員数　94人(28.1%)
- 女性管理職比率　5.6%

ハラスメントの防止

当社では「ハラスメント等防止規程」を作成し、ハラスメントの徹底防止に努めています。上司や管理職にあたる者に対するハラスメント防止研修はもちろん、それ以外の従業員に対しても研修を行っています。ハラスメント行為を受けた被害者の保護を第一に考え、相談できる専用相談窓口を設置しています。また、相談者のプライバシー保護や相談を理由に不利益な取扱いを受けないことを周知することで、万が一ハラスメントが発生してしまった場合にも即時対応ができるように体制を整えています。

人財育成

当社では、新入社員研修をはじめ、eラーニング研修や階層別研修、部門別研修等様々な研修を実施しています。eラーニング研修では、コンプライアンスや情報セキュリティ、メンタルヘルス、労働災害防止等毎月テーマを変えて全社に展開し、従業員の知識とスキルの向上に努めています。また、階層別研修では新任役職者を対象とし、各階層で求められる役割や必要とされる知識・スキル等の習得を通じて、組織を活性化させ成長を牽引できる人材を育成しています。併せて、各職場におけるOJT研修の推進により、生産性と業務スキルの向上に努めています。

DATA
- eラーニング研修実施　年間12回

新入社員研修の様子

安全衛生

［　基本的な考え方　］

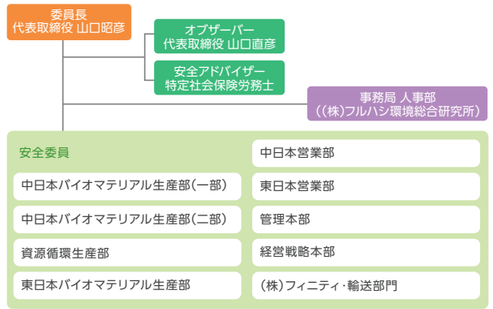
労働災害の防止と従業員の健康確保を図るため、安全衛生管理体制を明確にするとともに、自主的かつ計画的な安全衛生管理活動を実施しています。また、各事業場の規模に応じて安全推進者や衛生管理者、産業医等を設置し、快適な職場環境づくりを推進しています。

安全委員会

当社の安全活動を全社に実施・浸透・共有させるため、月に1回安全委員会を開催しています。当委員会では、交通事故や重機事故、労働災害等を防止するための取組みを行っています。また、昨今の地球温暖化による熱中症対策を講じる等、従業員がより一層安心して働ける職場環境構築を目指しています。

2024年度は、労働災害発生防止のため、指差し呼称の徹底を目的とした「指差し呼称コンテスト」の実施や、工場危険箇所の指摘を行う安全パトロールや安全運転講習会を実施しました。またヒヤリハット報告の回収・展開や6S活動による事故の未然防止に注力しています。万が一事故が発生してしまった場合は、全社展開による注意喚起を行います。そして事故の直接的な原因究明だけでなく、ソフト・ハード面の改善による根本的な解決を図ります。

従業員がより安心して安全に働ける環境づくりを目指し、引き続き職場環境の整備に取組んでいきます。



衛生委員会

従業員の健康障害を防止し、健康を保持増進するための基本対策を調査審議することを目的に、本社に衛生委員会を設置し毎月活動しています。従業員の健康障害の防止の基本的な対策に関すること、労働災害の原因及び再発防止対策に関すること等について話し合うとともに、産業医による職場巡視や健康相談、衛生教育、ストレスチェック等を主な活動内容として、従業員が健康で安全に働ける職場環境づくりに取組んでいます。

地域社会との共生

東山動植物園動物スポンサー

当社は、2024年11月より名古屋市にある東山動植物園の「動物スポンサー」に認定されています。動物スポンサーとは、東山動植物園を企業が支援する制度であり、スポンサー料は名古屋市への寄付金として東山動植物園の動物のエサ代等に活用されています。当社は絶滅危惧種であるアジアゾウ、マレーバクの動物スポンサーを務めています。

動物スポンサー認定証

地域清掃活動

当社各工場では、工場付近の清掃を中心とした社会貢献活動を行っています。また、管理組合や共同会と連携し地域の一斉清掃にも参加することで、近隣事業所の方々とも交流を深めています。また、景観形成のため敷地内の植え込みや花壇の整備も行っています。

今後も地域に愛される企業として、積極的に環境美化活動を継続していきます。

地域清掃活動の様子

能登半島地震　災害廃棄物の受け入れ

2024年1月1日に発生した令和6年能登半島地震の復興を支援するため、2025年1月より災害廃棄物（木くず）を当社工場で受け入れ、バイオマス燃料として再資源化しました。2025年度においても受け入れを継続し、被災地の早期復興に貢献してまいります。

ガバナンス

環境関連事業である廃棄物処理業を営む当社グループは環境関連法規制の遵守徹底を最も重要な経営課題と位置づけています。様々なステークホルダーの信頼に応えることができるコーポレート・ガバナンス体制の構築と強化に努めます。

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

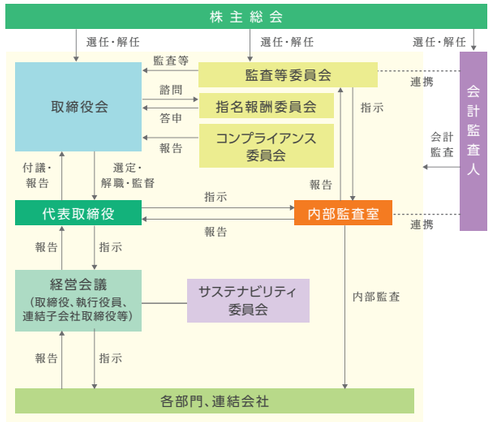
当社は持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上を目指すとともに、法令遵守と経営の透明性を確保するため、経営と執行に対する実効性の高い監督機能を確立し、様々なステークホルダーの信頼に応えることのできるコーポレート・ガバナンス体制の構築を重視し、さらなる体制の向上に継続して取組んでいきます。

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針

1. 株主の権利・平等性を確保する。
2. 様々なステークホルダーと適切に協働する。
3. 適切に情報開示をし、透明性を確保する。
4. 取締役会等による業務執行の監督機能の実効性を確保する。
5. 株主と建設的な対話を実施する。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は2025年6月より取締役会制度・監査等委員会制度を採用しています。取締役会が的確な意思決定と迅速な職務執行を行う一方で、監査等委員会は取締役会の監督機能を強化し、経営の健全性、透明性の向上を図ることで、その実効性を高める体制としています。また、企業統治の体制を補完するものとしてコンプライアンス委員会、取締役会の諮問機関として任意の指名報酬委員会を設置しています。



コーポレート・ガバナンス体制の変遷

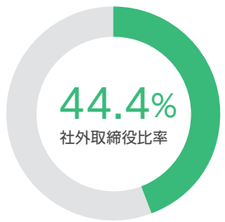
- 2017年より社外取締役を選任
- 2019年より社外監査役を選任
- 2020年より監査役会を設置
- 2022年より取締役会の諮問機関として、任意の指名報酬委員会を設置
- 2025年6月より監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行

監査等委員会設置会社への移行

当社は、2025年6月25日開催の第78回定時株主総会において、必要な定款変更について承認いただき、監査役設置会社から監査等委員会設置会社に移行しました。

- 取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることにより、取締役会の監督機能を強化し、さらなる監視体制の強化を通じてより一層のコーポレート・ガバナンスの充実を図る。
- 重要な業務執行の決定を取締役会から取締役へ委任可能とすることで、経営の意思決定の迅速化を図り、さらなる企業価値の向上を目指す。

取締役会の構成（2025年6月25日現在）



取締役会

当社の取締役会は9名の取締役で構成しています。うち4名は独立社外取締役であり、専門性や多様性といった観点から2名の女性取締役が含まれています。取締役会は毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時取締役会を開催します。

取締役会規程の決議事項・報告事項に従い、当社の株主総会の決議により授権された事項、経営に関する基本方針、重要な業務執行に関する事項のほか、法令及び定款に定められた事項の決議や、それらに関する報告を受けています。

[2024年度の取締役会の活動状況]

取締役会を合計13回開催し、取締役・監査役の出席状況は100%でした。

経営成績及び事業戦略といった会社成長に資する根本的な議題をはじめ、売上最大化を実現するための組織改編及びガバナンスに関する事項について審議しました。また、取締役会の実効性に関する分析及び評価を行いました。▶P.33

※上記の取締役会の開催回数のほか、会社法第370条及び当社定款第24条の規定に基づき、取締役会決議があったものとみなす書面決議が6回ありました。

監査等委員会

監査等委員会は社外取締役（非常勤）4名で構成され、定例監査等委員会を毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時監査等委員会を開催します。また、内部監査室とともに、会社組織の内部管理体制の適正性を総合的かつ客観的に評価するとともに、抽出された課題等に対し、改善に向けたフォローアップを実施すべく、適時会合等により監査体制、監査計画及び監査実施状況等について情報を共有し、意見交換をしています。監査等委員は、重要な決裁文書や財務諸表等を閲覧して調査を行い、適宜重要な社内会議に出席して、中立的な立場から意見表明を行うほか、業務の執行状況の聴取や調査等により取締役の職務執行の適正性及び妥当性を監査しています。

[2024年度の監査役会の活動状況]

監査役会を合計12回開催し、監査役の出席状況は100%でした。

主に、監査方針、監査計画、重点監査項目、取締役の職務の執行の適正性、内部統制システムの整備・運用状況、会計監査人及び内部監査室との意見交換によって得られた監査上及びコーポレート・ガバナンス上の課題等について検討しています。

指名報酬委員会

当社は、取締役会の諮問機関として任意の指名報酬委員会を設置しています。独立社外取締役及び取締役会の決議によって選定された取締役の委員3名で構成しており、その過半数は独立社外取締役です。

同委員会は取締役会からの諮問に基づいて、グループ取締役を含む取締役の指名・選解任及び報酬について審議し、取締役へ答申を行っています。

[2024年度の指名報酬委員会の活動状況]

指名報酬委員会を合計4回開催し、委員の出席状況は100%でした。

指名報酬委員会における具体的な検討内容として、グループ取締役の指名・選解任、グループ取締役の評価プロセスの設計及び評価、グループ取締役の個人別報酬の決定方針、取締役の個人別の報酬金額、監査等委員会設置会社への移行及び移行後の取締役会・監査等委員会の構成、取締役のスキル開示方針、取締役に対する譲渡制限付株式報酬制度の実施等について原案を検討して取締役会に答申しました。

コンプライアンス委員会

コンプライアンス委員会は、グループ横断的なコンプライアンス・リスクに対応するため、代表取締役社長が委員長を務め、子会社の主管部門も含むリスク管理担当者で構成しています。委員会では、事業運営における法令遵守と倫理的行動の確保を目的として、管理体制やツール等のグループ標準を定め、コンプライアンス・リスクに効率的に対応しています。

[2024年度のコンプライアンス委員会の活動状況]

コンプライアンス委員会を合計6回開催しました。

2024年 5月	2023年度クレーム報告管理
2024年 7月	2024年度リスク管理報告
2024年 9月	内部統制報告制度
2024年11月	情報セキュリティ研修
2025年 1月	内部通報制度の運用状況
2025年 3月	ハラスメント研修

取締役会の実効性評価

当社は取締役会の実効性の確保と機能向上に向けて、2025年3月に社外を含む全取締役及び全監査役に、2024年度における取締役会の実効性に関し、段階評価及び自由意見を記載する方式の質問票を配付し自己評価を実施しました。

各取締役・監査役による自己評価の結果、経営に関わる重要な事項が適切に審議されていることに加え、自由闊達な議論・意見交換を実施できていること等から、取締役会の実効性は概ね確保できていることを確認しました。一方、さらなる実効性の向上に向けた主な課題として、取締役会構成員の多様性を確保して、より一層の審議の活性化及び経営戦略に係る議論の充実に向けた取組みを継続させることの必要性が挙げられました。

実効性評価結果を踏まえ、抽出された課題、寄せられた意見については、改善に向けた検討、施策を推進し、取締役会のさらなる実効性の向上に向け継続的に取組みます。

コンプライアンス教育

ステークホルダーからの信頼を高め経営の健全性を確保するために、当社のコンプライアンスに関する基本事項について「コンプライアンス規程」で定めています。

コンプライアンスの遵守の重要性を社内に広く伝達するための取組みとして、当社グループの全従業員を対象にeラーニング形式でコンプライアンスに関わる社内教育を定期的に実施し、法令や社内規程について周知しています。

2024年度のコンプライアンス教育実施テーマ

- コンプライアンス研修
- 内部通報制度
- インサイダー取引防止
- ハラスメント防止
- 情報セキュリティ
- 情報漏洩
- 特定個人情報取扱い
- 内部統制報告制度
- CSR方針
- 人権
- 腐敗防止
- 多様性

内部通報制度

当社では、法令違反や不正行為等の早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営を強化することを目的に、内部通報制度を設けています。当社グループの役職員による組織的又は個人的な法令違反等に関する通報、又は法令違反等に該当するかを確認する相談窓口を設置し、社内通報窓口を総務部、社外通報窓口を弁護士事務所としています。利用対象者は当社グループの全従業員（契約社員やパート・アルバイトを含む）及び退職者です。各窓口においては、通報者のプライバシーは保護され、解雇や職場環境の悪化等の不利益な取扱いを通報者が受けないよう運営を徹底しています。

内部通報制度の内容については「内部通報規程」を整備し、イントラネットやeラーニング研修を通じて当社グループの全役職員に周知することで利用を促し、コンプライアンスの強化を図っています。

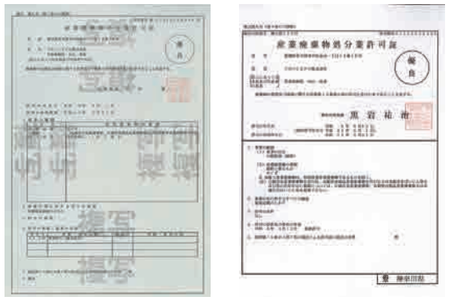
なお、当社では、2024年度において環境関連をはじめ各種法令を遵守しており、不利益処分（改善命令、措置命令、業務停止命令等）を受けていません。

優良産廃処理業者認定制度

本制度は、都道府県・政令指定都市・中核市が優良な産業廃棄物処理業者を評価し、産業廃棄物の処理の適正化を図ることを目的に2010年に創設されました。優良認定業者の認定基準には遵法性・事業の透明性・環境配慮の取組み・電子マニフェストが利用可能であること・財務体質の健全性の5つの基準があります。この認定を受けた産廃処理業者は、これらの基準を満たしていると行政に認められたこととなるため、安心して処理を依頼していただくことのできる産廃処理業者として判断するための一つの根拠になります。

当社は三重県(2019年5月)、静岡県(2020年4月)、千葉県(2021年8月)、豊田市(2021年12月)、愛知県(2022年1月)、岐阜県(2023年10月)、千葉市(2023年10月)、広島市(2024年4月)、及び神奈川県(2024年4月)と、計9件の優良認定を取得しています。

引き続き全拠点での優良認定取得に向けて、事業活動を進めてまいります。



優良認定(広島市・神奈川県)

社外取締役メッセージ

社外取締役 水野 信勝

何のために会社は存在するのか。すなわち企業の社会的存在意義ですが、当社は「世のため　人のため　地球のため　社員のため　持続可能な社会を創造する」の経営理念を掲げ、これを明確にし、木質資源の再利用を中心に活動し、サーキュラーエコノミーの実現に貢献しています。当社の企業価値向上・発展が各種の社会課題解決につながるものと信じています。

私は、ガバナンスを担う社外取締役監査等委員として、今までの知見を活かし取締役の職務執行を監査し、「リスクの低減」のみならず「機会創出」においても支援してまいります。

社外取締役 織田 直子

当社は、創業100周年である2047年までのカーボンニュートラル達成を目標とするだけでなく、ダイバーシティの推進、エンゲージメントの向上等、全従業員が働きやすい環境づくりに注力しています。私は、企業経営に関する経験と知見を活かし、特に人材活用やダイバーシティの面から提言を行い、「世のため　人のため　地球のため　社員のため　持続可能な社会を創造します」の経営理念のもと、当社事業の拡大とサステナブルな未来の実現の一助となるよう、社外取締役監査等委員としての職務を遂行いたします。

社外取締役 苅谷 公平

私は、公認会計士としての知見を活かし、社外監査役として経営の健全性と透明性の確保に努めてまいりました。現在は社外取締役監査等委員として、中期経営計画「Fuluhashi Sustainable Plan 80th」の着実な遂行を支援しています。

当社の事業は、サーキュラーエコノミーの実現に直結する重要な社会的使命を担っており、IR活動を通じた発信も含め、社会的要請の高い事業を支える取締役会のあるべき姿や、ガバナンス機構の在り方について、社外取締役監査等委員の視点から提言を行い、持続可能な成長に資する経営の一助となるべく、今後も尽力してまいります。

社外取締役 井上 理津子

当社は、中期経営計画を通じて、環境保全や資源循環を基盤とした持続可能な社会の構築に向けて取組んでいます。私は社外取締役監査等委員として、専門分野の経験・知識・培ってきた感性を活かして経営陣に助言を行い、戦略の精度向上やリスク管理の推進を支える一助となるよう努めてまいります。また、経営陣への提言を通じて、従業員が主体的に力を発揮できる環境づくりを後押ししてまいります。

こうした取組みによって、当社が持つ潜在力を引き出し、持続可能な成長と社会的価値の創出につなげていきたいと考えています。引き続き、ステークホルダーの皆様のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

役員一覧（2025年6月25日現在）

取締役

代表取締役社長 経営戦略本部長
山口 直彦（1954年生）

取締役会への出席状況：13回中13回出席

1978年 4月　当社入社
1983年 1月　取締役
1990年10月　常務取締役
1992年10月　専務取締役
1994年10月　代表取締役副社長
1997年10月　代表取締役社長
2024年 4月　代表取締役社長 経営戦略本部長（現任）

代表取締役副社長　生産本部長
山口 昭彦（1957年生）

取締役会への出席状況：13回中13回出席

1980年 4月　愛知リコー（株）（現リコージャパン（株））入社
1984年 8月　当社入社
1990年11月　取締役
1997年11月　専務取締役営業本部長
2000年 9月　取締役副社長
2009年 1月　代表取締役副社長
2009年 1月　ジャパンバイオエナジーホールディング（株）代表取締役（現任）
2009年 2月　川崎バイオマス発電（株）取締役（現任）
2017年 4月　ＣＥＰＯ半田バイオマス発電（株）取締役（現任）
2024年 4月　代表取締役副社長 生産本部長（現任）

〈 重要な兼職の状況 〉
- ジャパンバイオエナジーホールディング（株）代表取締役
- 川崎バイオマス発電（株）取締役
- ＣＥＰＯ半田バイオマス発電（株）取締役

常務取締役営業本部長 兼 営業企画部長
熊澤 修次（1960年生）

取締役会への出席状況：13回中13回出席

1984年 4月　岐阜県農協運輸（株）（現岐阜県ＪＡビジネスサポート（株））入社
1989年 9月　横浜輸送（株）（現（株）パンテック）入社
2002年 8月　（株）日栄（現（株）日本保証）入社
2003年 8月　ジブラルタ生命保険（株）入社
2004年 2月　当社入社
2008年10月　執行役員バイオマテリアル事業部営業部・原料調達部長
2011年 9月　執行役員資源循環本部長
2012年 3月　執行役員資源循環本部長兼名古屋バイオマス発電準備室長
2012年 6月　取締役資源循環本部長兼名古屋バイオマス発電準備室長
2013年 4月　取締役営業本部長
2018年 5月　取締役営業本部関東営業統括部長
2018年11月　取締役関東支社長兼営業本部関東営業統括部長
2020年 6月　取締役営業統括担当兼関東支社長
2021年 2月　取締役営業本部長（組織改編による）
2021年 5月　常務取締役営業本部長
2025年 4月　常務取締役営業本部長兼営業企画部長（現任）

取締役生産本部副本部長 兼
中日本バイオマテリアル生産部長
天野 幹也（1977年生）

取締役会への出席状況：13回中13回出席

2000年 3月　当社入社
2010年 8月　関東支社生産部長兼千葉リサイクルランド工場長
2011年 2月　関東支社長代理兼関東生産部長
2011年 4月　執行役員関東支社長代理兼生産部長
2014年 4月　常務執行役員関東営業本部・関東生産本部長
2016年 6月　取締役関東支社長代理
2018年 5月　取締役営業本部本社営業統括部長
2019年 1月　取締役営業本部本社営業統括部長兼営業一部長
2019年 7月　取締役本社統括部長兼営業二部長
2020年 6月　取締役本社生産担当兼営業開発部長
2021年 2月　取締役生産本部長（組織改編による）
2024年 4月　取締役バイオマテリアル事業部長
2025年 4月　取締役生産本部副本部長兼中日本バイオマテリアル生産部長（現任）

取締役管理本部長 兼 総務部長
上野 徹（1960年生）

取締役会への出席状況：13回中13回出席

1984年 4月　（株）協和銀行（現（株）りそな銀行）入行
2015年 4月　東伸運輸（株）入社
2016年 4月　当社入社サポートセンター法務部長
2016年 8月　サポートセンター財務部・法務部長
2016年12月　執行役員サポートセンター財務部・法務部長
2019年 7月　執行役員総務部長
2020年 6月　取締役管理統括担当兼総務部長
2021年 2月　取締役管理本部長兼総務部長（組織改編による、現任）

社外取締役

社外取締役（監査等委員）
水野 信勝（1952年生）

取締役会への出席状況：13回中13回出席

1976年10月　等松・青木監査法人（現有限責任監査法人トーマツ）入所
2003年 7月　同法人代表社員
2005年 7月　同法人三重事務所地区経営執行社員
2017年 7月　水野信勝公認会計士事務所所長（現任）
2017年 9月　当社社外取締役
2018年 5月　（株）ダイセキ社外取締役監査等委員
2023年12月　ジャパンワランティサポート（株）社外取締役
2025年 6月　当社社外取締役監査等委員（現任）

社外取締役（監査等委員）
織田 直子（1965年生）

取締役会への出席状況：13回中13回出席

1986年 4月　（株）広島そごう入社
1996年 1月　（株）アクエリアス情報研究所（現（株）アクエリアス・ハート・ヴォイス）設立
2003年 6月　（株）アクエリアス情報研究所（現（株）アクエリアス・ハート・ヴォイス）代表取締役（現任）
2019年 6月　当社社外取締役
2025年 6月　当社社外取締役監査等委員（現任）

〈 重要な兼職の状況 〉
- （株）アクエリアス・ハート・ヴォイス代表取締役

社外取締役（監査等委員）
苅谷 公平（1969年生）

取締役会への出席状況：13回中13回出席
監査役会への出席状況：12回中12回出席

1996年10月　監査法人トーマツ（現有限責任監査法人トーマツ）入所
2001年 7月　Deloitte Touche Tohmatsu（現Deloitte）中国天津事務所 副総経理
2005年 7月　監査法人トーマツ（現有限責任監査法人トーマツ）名古屋事務所国際部中国室 シニアマネージャー
2007年 4月　苅谷公認会計士事務所（現苅谷公認会計士・税理士事務所）開設（現任）
2020年 4月　当社社外監査役
2024年 6月　キムラユニティー（株）社外取締役（現任）
2025年 6月　当社社外取締役監査等委員（現任）

〈 重要な兼職の状況 〉
- キムラユニティー（株）社外取締役

社外取締役（監査等委員）
井上 理津子（1964年生）

取締役会への出席状況：10回中10回出席
（2024年6月の取締役就任以降の状況を記載）

1985年 4月　（株）埼玉銀行（現（株）りそな銀行）入行
2018年10月　りそなビジネスサービス（株）入社
2019年 4月　同社執行役員人事部副担当兼ダイバーシティ推進室長
2021年 4月　同社執行役員ダイバーシティ推進室担当兼人財育成室担当
2022年 4月　同社執行役員内部監査部担当
2024年 4月　同社顧問
2024年 6月　AGS（株）社外取締役（現任）
2024年 6月　当社社外取締役
2024年10月　ゼネラルパッカー（株）社外取締役監査等委員（現任）
2025年 6月　当社社外取締役監査等委員（現任）

〈 重要な兼職の状況 〉
- ＡＧＳ（株）社外取締役
- ゼネラルパッカー（株）社外取締役監査等委員

スキルマトリックス

氏　名	役　職	属性	性別	企業経営	業界知見	営業・マーケティング	生産技術・安全	環境・サステナビリティ	財務・会計	人材・ダイバーシティ	法務・コンプライアンス
山口 直彦	代表取締役社長	社　内	男性	●	●	●	●	●	●		●
山口 昭彦	代表取締役副社長	社　内	男性	●	●	●	●	●			
熊澤 修次	常務取締役	社　内	男性	●	●	●					
天野 幹也	取締役	社　内	男性		●		●	●			
上野 徹	取締役	社　内	男性	●				●	●	●	●
水野 信勝	取締役監査等委員	社外独立	男性	●				●	●		●
織田 直子	取締役監査等委員	社外独立	女性			●		●		●	
苅谷 公平	取締役監査等委員	社外独立	男性	●			●		●	●	●
井上 理津子	取締役監査等委員	社外独立	女性					●	●	●	●

※スキルマトリックスは、各取締役が有している能力・経験のうち、会社として発揮を期待する項目を示しており、各取締役の有する全ての能力・経験を表すものではありません。