

サステナビリティへの取り組み

当社は中期経営計画で「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、サステナビリティを企業価値向上の基盤と位置づけています。ガバナンス体制の強化とカーボンニュートラル、環境・社会への取り組み、ステークホルダーとの共創を通じて、未来志向のサステナブル経営を推進します。

サステナビリティ方針

当社は従来の環境経営方針を発展させ、サステナビリティ戦略を取り入れた『フルハシEPOグループ サステナビリティ方針』を2026年5月に制定しました。

フルハシEPOグループ サステナビリティ方針

理 念

私たちは、経営理念『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』のもと、木質バイオマスの循環経済(サーキュラーエコノミー)を牽引し、炭素中立(カーボンニュートラル)に貢献することにより、安心・安全・信頼のある明るい豊かな社会実現を目指す。

基本方針

- 木質バイオマス サーキュラーエコノミーの推進およびリサイクル率100%を堅持する。
- 木質バイオマス発電・熱利用を創出、カーボンニュートラル社会に貢献する。
- グループ全部門で、省資源・低エネルギー化に取り組む。
- サプライチェーン全体での環境負荷低減に向け、サプライヤーとの連携強化、ならびに地域社会ほか幅広いステークホルダーとの共創に取り組む。
- 気候変動関連およびサステナビリティに関する非財務情報開示を通し、ステークホルダーとの信頼関係を構築する。
- 法令遵守の上、国際的な環境基準を参考に、より高い環境目標を設定し実現に努める。
- 環境影響を低減し、環境保全に取り組む。
- グループ全従業員でエコ検定を取得し、環境教育を通し、環境に関する専門性を高める。
- 本方針達成のために、「EA21推進委員会」を組織し、事業活動を推進する。

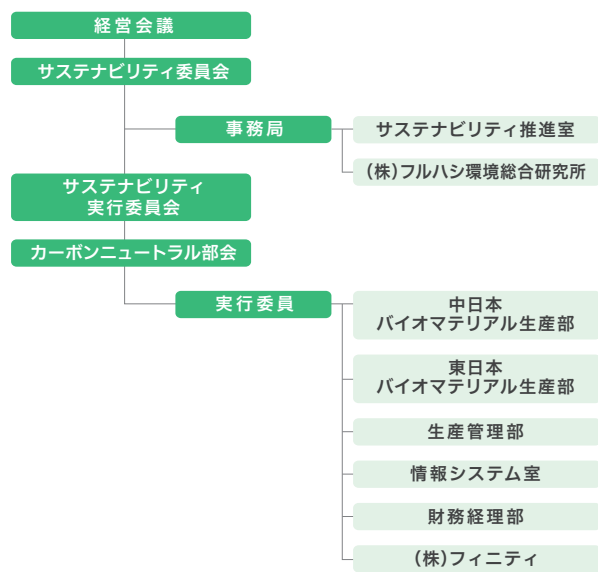
サステナビリティ推進体制

当社ではサステナビリティ推進室が、主要部門やグループ会社である株式会社フルハシ環境総合研究所と連携の上、ESG戦略の策定・実行及び非財務情報開示を実施しています。

2025年度は、ガバナンス体制として代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会を経営会議の諮問機関に位置づけ、重要なサステナビリティ課題の把握及び優先度付け、気候変動対応を含む中長期的な方針・目標案の検討、サステナビリティ関連リスク・機会に関する情報の集約と経営会議への報告・提言を行いました。その下部組織としてサステナビリティ実行委員会を編成し、その中に気候変動対策に向けたカーボンニュートラル部会を設け、グループ全体でのScope1,2,3の算定を進めるとともに、削減に向けた検討を進めました。

なお、2026年5月よりサステナビリティ委員会を取締役会の直属機関として設置しています。

〈 組織体制図 〉



マテリアリティ

当社の経営理念を実現するため、優先的に取り組むべき6つのマテリアリティ(重要課題)を特定しました。特定にあたり国際基準(GRIスタンダード等)をもとに検討しました。これらのマテリアリティに基づき、中長期的な視点で社会の持続可能な成長と企業価値向上のため、取り組みを推進します。

〈 マテリアリティ特定プロセス 〉

ステップ1 課題の抽出	ステップ2 インパクト評価	ステップ3 レビュー・承認	ステップ4 取り組みの進捗管理	ステップ5 継続的な見直し
社会課題のリストとして幅広く活用されている「GRIスタンダード」の項目より、以下観点から当社に関連する課題を抽出する。 ①バリューチェーン分析 バリューチェーン全体の社会影響の洗い出し ②ステークホルダー分析 各ステークホルダーの課題、当社の対応 ③経営・事業分析 将来発生する可能性のある経営課題	ステップ1で抽出された項目のインパクトを評価し、特に大きく影響を受けるまたは大きく影響を与える項目を絞り込む。さらに優先順位づけをし、「経営理念」に沿って整理し、当社のマテリアリティとして特定する。	特定されたマテリアリティについてステークホルダーへヒアリングを行う。その後経営層との意見交換によりさらにブラッシュアップし、取締役会にて承認を得る。	具体的な取り組み項目を決定し、課題解決に向けて事業戦略へ取り込み、PDCAサイクルにて進捗を管理する。	社会情勢や当社経営戦略等に合わせ、継続的に見直す。

〈 マテリアリティー一覧と取り組み 〉

経営理念		マテリアリティ	取り組み事項	2025年度の関連する取り組み	関連ページ
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	世のため (社会)	法令遵守の徹底と公正・公平な経営の実践	「優良産廃処理事業者認定制度」への対応 - 健全性・効率性及び透明性を高めた経営体制の構築	- eラーニングによる社内研修の実施 - 監査等委員会設置会社へ移行	P.29 P.31
	人のため (地域社会)	地域社会の安心・安全の確保	- 拠点展開による地域経済への貢献 - 振動・騒音・粉塵等への対策並びに工場災害・事故の防止による地域住民の生活環境の保全 - 災害廃棄物の受け入れ等災害時連携の推進 - 地域清掃活動等による社会奉仕活動の実施	- 名古屋CEセンターの開設による地域経済及び地域雇用の活性化 - 全工場にて作業環境整備に努め、工場敷地境界線での騒音測定は基準値以内で良好 - 自主的な近隣清掃活動の実施 - 能登半島地震の災害廃棄物の受け入れ支援	P.16 P.28
	地球のため (地球環境)	カーボンニュートラル社会の実現	- 再エネ・カーボンニュートラル燃料・EV等導入及び省エネによる自社のCO₂排出量の削減 - バイオマス発電(再生可能エネルギー)拡大への貢献	- サステナビリティ委員会の開催(年4回) - 電動重機の効果検証(カーボンニュートラル部会) - CO₂フリー電力の継続使用 - 川崎バイオマス発電所、CEPO半田バイオマス発電所へ木材チップ供給	P.7 P.23 P.27
		資源循環社会の実現	再資源化量拡大により社会の廃棄物発生削減に貢献	- 名古屋CEセンターの稼働により、6,860tの木材チップを生産 - 量的拡大戦略による木質バイオマス取扱量の増加(前年度比58,740t増加)	P.15 P.16 P.26
	社員のため (従業員)	労災・事故のない職場環境づくり	- 労働災害の発生防止 - 安心・安全・快適な職場環境の整備	- 安全パトロール、安全運転講習、作業環境整備等による事故発生防止対策の実施 - ヒヤリハット報告の回収と全社への横展開 - 指差し呼称実施の定着活動 6S活動による職場環境の整備・改善	P.28
		誰もが働きやすい職場づくり	ダイバーシティ、働き方改革の進展	- ダイバーシティ採用の推進 - 男性育児休業取得の推進	P.29 P.30

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（EA21）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り組んでいます。

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。

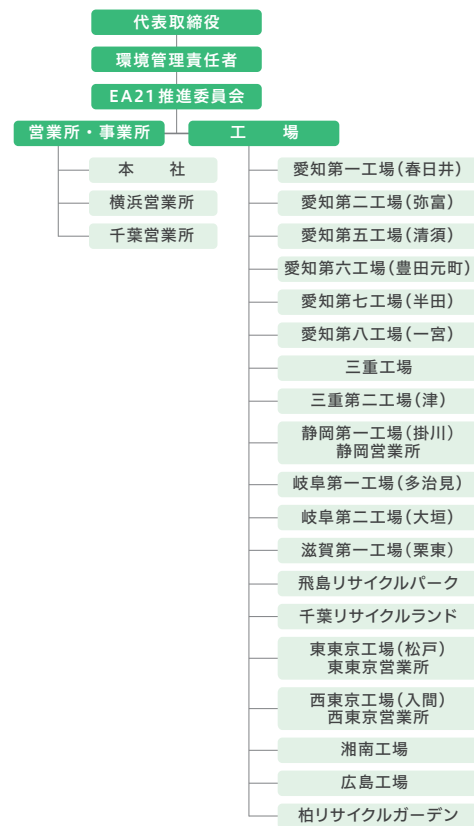
EA21は、環境省が策定した日本独自の環境マネジメントシステムであり、PDCAの手法に基づいて組織や事業者等が環境活動を自主的かつ継続的に改善を行うための方法を定めています。

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

況や拠点独自の取り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。2025年度は、各拠点にてエネルギー総点検として、照明や家電類の運用方法の見直しを実施しました。

2025年10月時点での中間審査では、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、取り組んでまいります。

＜組織体制図＞



認証・登録証

事業活動に伴う環境負荷の全体像

当社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り組みを進めています。



※1 国内連結子会社の活動を含む。 ※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。

再資源化率の向上

当社のバイオマテリアル事業の再資源化率は引き続き100%を維持しています。資源循環事業の再資源化率は概ね82%前後で推移しており、2025年度は81.9%でした。外壁材（サイディング）の取扱量増加及び安定型埋立への委託出荷により、前年度と比べ、再資源化率が微減となりました。

当社は長年の事業活動により、地域の廃棄物削減と資源有効活用を両立させてきた実績を踏まえ、今後もバイオマテリアル事業で再資源化率100%を維持するとともに、資源循環事業では選別方法の強化等各種改善策を推進し、サーキュラーエコノミーの実現に貢献します。

再資源化できない廃棄物の適正処理

資源循環事業では住宅建設現場等にオリジナル分別コンテナを設置し、グループ会社により回収したものを当社工場で選別・分別しています。こうした建設副産物のうち再資源化が困難なものについては、焼却または最終処分（埋立）を委託することにより適正に処理しています。

2025年度に焼却・埋立を委託した廃棄物量は4,509tとなり、前年度比で11%増加しました。内訳としては焼却量が899tで前年度と横ばいとなった一方で、埋立量は3,610tで前年度より14%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、安定型埋立が必要となる廃棄物が増えたためです。

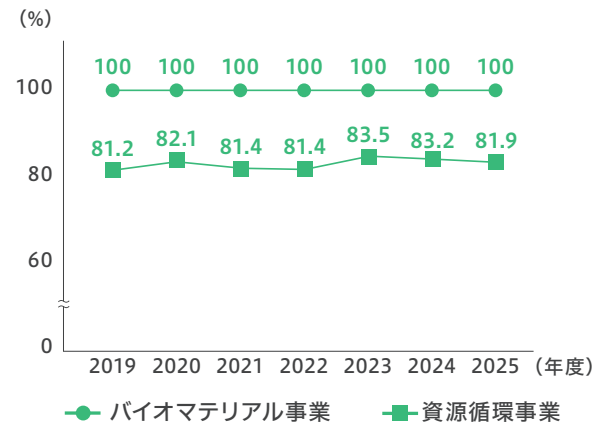
当社グループでは今後も、処理委託する廃棄物量の削減に向け取り組みます。

水使用量の削減

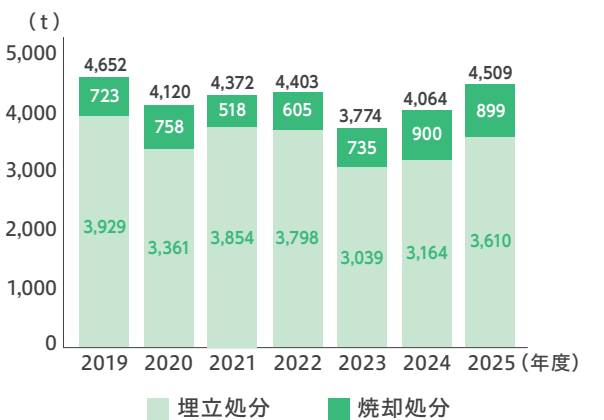
当社の2025年度における水使用量は65,564m³（単体・前年度比17%増）となりました。主な増加要因は、2025年4月の子会社吸収分割により当社工場となった2工場を含む3拠点が稼動を開始したためです。当社では、木材チップ生産時に発生する粉塵を抑制するために水を使用しており、その使用量は2019年度の48,456m³から増加する一方で、木材チップ生産量当たりの水使用量は概ね0.12m³/t前後で推移しています。

当社では、EA21の一環として節水強化月間を設けており、全拠点の朝礼で節水を呼びかけるとともに、節水ポスターを掲示することで、従業員の節水意識を高めています。加えて、配管・ホースの漏水点検・修理、散水量の最適化、雨水タンク活用を推進し、水資源の有効活用にも取り組んでいます。引き続き、節水に取組むとともに環境負荷の低減を図ってまいります。

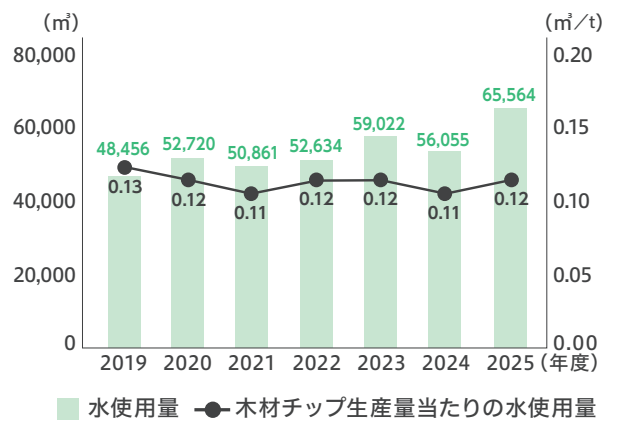
【各事業における再資源化率の推移】



【適正に処理委託した廃棄物量の推移】



【水使用量の推移】



カーボンニュートラル社会の実現に向けて

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CO₂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CO₂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、CO₂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等を順次進めています。

※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CO₂排出量 (Scope1, 2, 3) の把握
- 省エネ診断の実施
- 製品LCAの実施

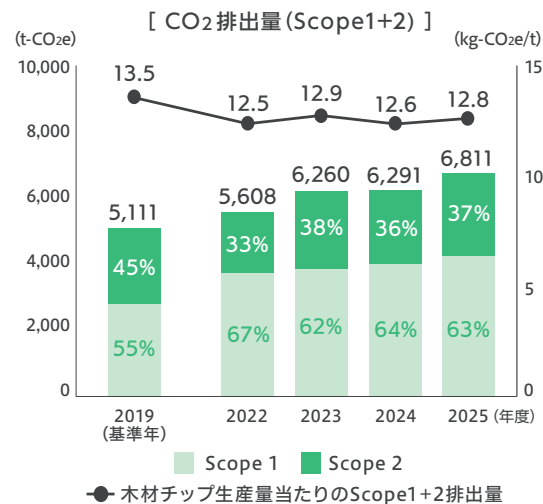
対策実施

- 省エネ性能の高い設備への入れ替え
- 工場重機の電動化
- CO₂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

CO₂排出量 (Scope1+2)

2019年度以降、事業拡大に伴いCO₂排出量は増加傾向にあり、2025年度のCO₂排出量は6,811t-CO₂eとなり前年度より微増となりました。内訳をみるとScope 1 (燃料等による直接排出)は燃料使用増に伴う増加の一方で、Scope 2 (電力使用に伴う間接排出)は新拠点稼働による電力消費拡大と関東拠点の契約電力排出係数上昇が重なり、想定以上の増加となりました。木材チップ生産1t当たりのCO₂排出量の微増も、主に契約電力係数の上昇によるScope 2増加が要因です。

事業成長に伴い今後も生産量の増加が見込まれる中、総排出量の抑制が課題です。設備の高効率化・運用改善による消費エネルギー低減、電力調達見直し・再エネ活用や新設拠点での省エネ設備導入・運用最適化により、事業成長とCO₂排出低減を両立してまいります。



CDP評価で最高ランク「B」獲得

CDPによる2025年度の気候変動に関する調査に初めて回答し、CDP2025コーポレートSME版の最高スコアである「B」を獲得しました。

CDPは企業や組織の気候変動に関する取組みや情報開示の充実度を評価する国際的な枠組みであり、今回の評価は当社の取組みが一定の水準にあることが外部から認められたものと受け止めています。

当社では、今後も開示内容のさらなる充実と取組みの高度化を図り、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

全社で取組む省エネ活動

EA21推進委員会が主導し、全社を挙げて省エネルギー活動に取り組んでいます。2025年度は、6月、9月、10月に「エネルギー総点検」及び「低エネ推進月間」を実施しました。エアコンの点検・清掃、こまめな消灯、設備不使用時の電源オフ等の空調・照明対策に加え、破碎機や重機・フォークリフトの効率的運用、未使用時のエンジン停止、ハイブリッド車・低燃費車の導入、作業動線の見直し等、幅広く取組みました。

カーボンニュートラル目標の達成に向けて、日々の業務の中で省エネルギーを意識し、継続的に改善を積み重ねていくことが重要です。今後も全従業員参加による省エネルギー活動を推進します。

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。

〈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。

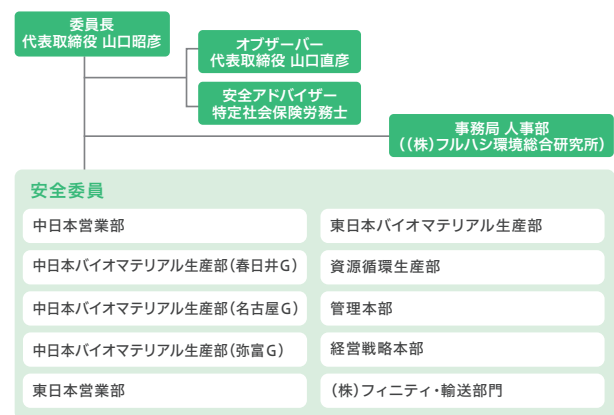
安全委員会

2025年度当委員会では、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『指差し呼称実施率』の調査や、工場危険箇所の指摘を行う安全パトロールを実施しました。またヒヤリハット報告の回収・展開や6S活動、安全運転講習会の開催による事故の未然防止に注力しています。また、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、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。なお、2026年4月より安全対策強化を目的として、生産本部に安全保全室を設置しています。

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り組めます。

安全活動指標 (2025年度)

- ◆ ヒヤリハット報告件数: 119件
- ◆ 安全パトロール実施回数: 1回
- ◆ 安全教育・講習実施回数: 21回



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、対象事業場である本社では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り組んでいます。

2025年度の実施内容

- ◆ ストレスチェック
- ◆ 衛生講話 (毎月)
- ◆ 産業医面談
- ◆ 職場巡視 (隔月)

FY2025 Snapshot

災害復興支援と防災への備えを通じた社会貢献活動

当社は、令和6年能登半島地震の復興支援として、2025年1月から6月まで災害廃棄物(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。また、愛知県常滑市との「災害等発生時における物資調達に関する協定」に基づき、備蓄物資の更新に伴い2026年3月10日に同市へ強化段ボールベッド100台を寄贈しました。

今後も地域社会との連携を深め、災害復興支援や防災、循環型資源活用に取り組んでいます。



〈 人的資本 〉

基本的な考え方

当社グループは、企業価値創造の源泉である人的資本への取組みを最優先課題の一つとして位置づけ、人材投資戦略を推進しています。今後も、以下の取組みを実行することにより、企業価値の向上を図ります。

①将来を支える人材の確保と育成 ②働く環境の整備と向上 ③人材の多様性の確保

将来を支える人材の確保と育成

当社は、人的資本への投資による人材確保と生産性向上が重要であると認識しています。そのため、生産部門を中心に毎年人員の増強を推し進めるとともに、給与増額、業績連動性を高めた人事制度の導入、階層別・部門別研修等の施策を実施、採用力の強化と人材の定着・育成を図っています。

人的資本への投資

経営理念に基づき「自ら未来を創造する」人材の育成を基本方針としています。従業員一人ひとりの多様性を尊重し、働きがいをもって自己実現に向かう人材育成を目指し、教育研修システムの充実や自己研鑽支援に取り組んでいます。

新入社員教育や若手のフォローアップ研修のほか、全社的に実施しているeラーニング、部門ごとに必要な専門知識を習得する部内研修、階層別研修を実施する等、将来を支える人材の育成・強化を図っています。

実施している教育研修の例

- ◆新入社員研修
- ◆eco検定取得サポート
- ◆社外研修・セミナー
- ◆フォローアップ研修(入社2年目までの若手社員)
- ◆社内研修(eラーニング、部内研修)
- ◆階層別管理者研修

現場力を支える人材採用

事業の持続的な成長を支える人材の確保に向け、新卒・中途採用を通じて多様な人材の採用を行っています。とりわけ、現場力の強化に資する人材や専門性を有する人材の確保に注力しています。

2025年度は、拠点拡大に伴う人員需要の増加に対応するため、工場に勤務する人材の採用強化に取り組ましました。

入社後は教育・研修を通じて、早期の戦力化と定着の促進を図っています。



働く環境の整備と向上・人材の多様性の確保

人権を尊重する会社風土の醸成と働きやすい環境の整備に努めています。

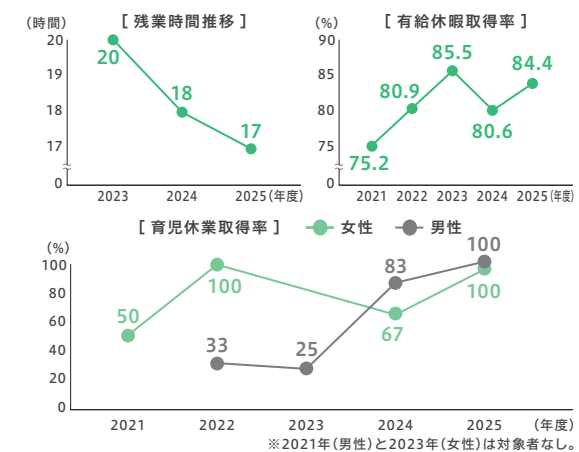
また、多様性のある人材の確保・育成に努めるとともに、多様な背景を持つ全ての従業員が活躍できる環境づくりのため、各種取組みや制度拡充を図っています。

ワークライフバランス

当社では、従業員一人ひとりが安心して働き続けられる環境づくりの一環として、ワークライフバランスの推進に取り組んでいます。

長時間労働の抑制に向けては、労働時間の可視化や管理強化、業務効率化の推進に取り組んでいます。また育児と仕事の両立支援としては、eラーニングを通じた制度の周知や制度を活用しやすい職場風土の醸成に努めています。

今後も、従業員の多様なライフスタイルに対応した働き方の実現に向け、各種施策の充実を図っていきます。



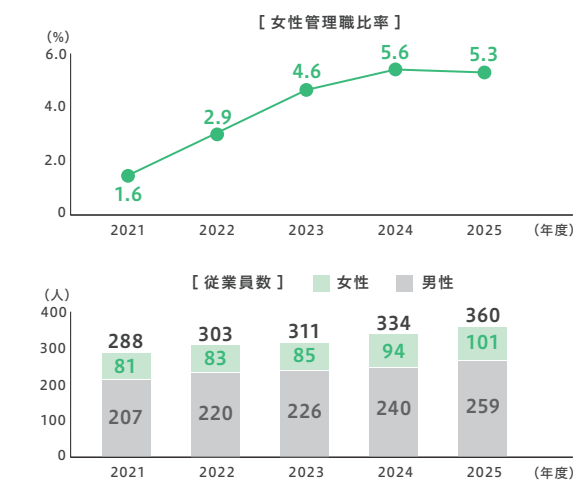
女性活躍推進

多様な人材が活躍できる職場づくりの一環として、女性活躍の推進に取り組んでいます。

2026年3月31日現在における女性従業員数は101人で、従業員数の28.1%を占めています。また、新卒採用における女性比率は30.8%となっており、将来に向けた人材基盤の拡充を図っています。

加えて、女性のキャリア形成支援や働きやすい環境整備を進めるとともに、管理職登用の促進にも継続的に取り組んでいます。その結果、2025年度的女性管理職比率は5.3%となりました。

今後も、女性が能力を発揮し、長期的に活躍できる環境づくりを進めることで、組織の多様性向上と持続的な成長につなげていきます。



ハラスメント防止

当社では、「ハラスメント等防止規程」を整備し、ハラスメントの未然防止と早期対応に取り組んでいます。

防止に向けては、管理職を含む全従業員を対象としたハラスメント防止研修を実施し、理解の浸透を図っています。また、定期的な面談の実施や職場コミュニケーションの促進を通じて、風通しの良い職場環境づくりに取り組んでいます。

相談体制としては、社内外に相談窓口を設置し、匿名での相談にも対応可能としています。相談者のプライバシー保護や不利益な取扱いの禁止を徹底するとともに、事案発生時には迅速な事実確認と適切な対応を行い、再発防止策の検討・実施まで一貫して対応しています。

今後も、従業員が安心して働ける環境の維持・向上に向け、予防・対応の両面から取組みを強化し、健全な組織風土の醸成につなげていきます。

FY2025 Snapshot

動植物園への支援を通じた社会貢献活動

当社は2024年11月より継続して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ウ、マレーバクの動物スポンサーを務めています。



ガバナンス

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こた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り組んでいきます。

コーポレート・ガバナンス体制

当社は取締役会制度・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するとともに、業務執行の適法性・妥当性の監査・監督機能の強化とコーポレート・ガバナンスの一層の充実を図っています。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を設置しており、2022年2月14日に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。

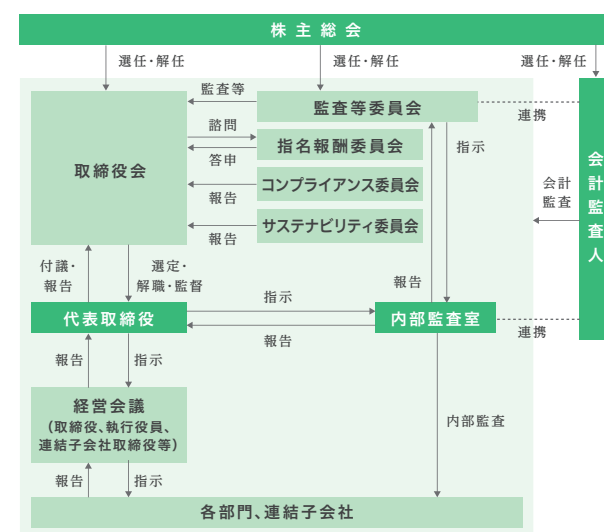
〈コーポレート・ガバナンス体制の変遷〉

- ◆ 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

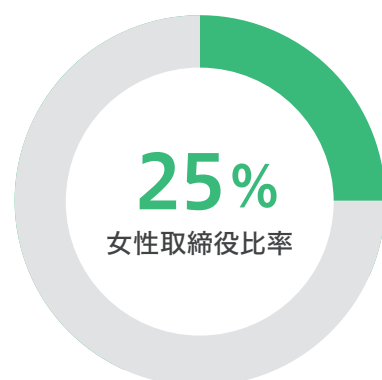
〈コーポレート・ガバナンスに関する基本方針〉

- 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。

〈体制図〉（2026年6月23日現在）



取締役会の構成（2026年6月23日現在）



取締役会

当社の取締役会は8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及び重要な業務の執行状況について報告を受けています。

監査等委員会

監査等委員会は監査等委員である取締役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。監査等委員は取締役会に出席し、必要に応じて意見を述べ、取締役会及び内部統制部門等から適宜業務の執行状況を聴取し、重要な決裁文書や財務諸表等を閲覧する等して監査を行います。また、監査等委員会が選定する監査等委員は重要な社内会議に出席する等して、取締役の職務執行の適正性及び適法性を監査します。

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である委員3名で構成しており、その過半数は独立社外取締役としています。

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、取締役会へ答申を行っています。

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で構成しています。委員会では、廃棄物処理法をはじめ当社グループにとって法令遵守のための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。

〔取締役会の活動状況〕

2025年度において、当社は取締役会を合計13回開催しており、取締役の出席状況は100%でした。

主に中期経営計画達成に向けた取組みに関する議論、株主総会に関する事項、予算・決算の財務に関する事項について議論を行うほか、月次業績の状況、業務執行状況等について適切に報告を受けました。

※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4回ありました。

〔監査役会・監査等委員会の活動状況〕

2025年度において、当社は監査役会を合計4回開催しており、監査役の出席状況は83%でした。また、監査等委員会を合計10回開催しており、監査等委員の出席状況は100%でした。

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、会計監査人の再任適否、会計監査人報酬等に関する同意判断、取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者案及び報酬等に関する意見陳述権の行使要否等を検討しています。

〔指名報酬委員会の活動状況〕

2025年度において、当社は指名報酬委員会を合計2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・執行役員の選解任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の活動状況〕

2025年度において、コンプライアンス委員会を合計6回開催しました。代表取締役社長、取締役4名、執行役員12名の計17名が参加しました。

- 2025年 5月 2024年度クレーム報告管理、反社管理報告
- 2025年 7月 2025年度リスク管理報告
- 2025年 9月 内部統制報告制度
- 2025年11月 情報セキュリティ研修
- 2026年 1月 内部通報制度の運用状況
- 2026年 3月 ハラスメント研修

社外取締役メッセージ

独立した立場と
実効性ある監督で
企業価値向上を支える社外取締役 監査等委員会委員長
水野 信勝

ガバナンスをしっかり機能させることは、そうした企業価値を社会から認めていただき、信頼していただくためにも非常に重要です。

監査等委員会設置会社への移行

当社は2025年6月に監査等委員会設置会社へ移行しました。これは取締役会の監督機能を一層強化するとともに、権限委譲による迅速な意思決定を可能とし、経営の公正性・透明性・効率性を高めることを目的としたものです。移行後は、執行側への権限委譲が進んだことで、経営判断のスピード向上につながっていると感じています。海外投資家から見ても理解しやすい制度であり、ガバナンス強化への姿勢を示す意味でも意義があると思っています。

監査等委員会の委員長としては、重要度の高い会議には全て出席し、内部監査室とも密接に連携しながら、会社の実態を把握するよう努めています。私たち監査等委員会が必要とする情報を適切に収集し、現場の状況を共有してもらうことで、実効性ある監督機能につながっていると考えています。

「攻め」と「守り」の両面で
企業価値向上を支える

当社が掲げる「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」という経営理念は、まさに全てのステークホルダーを重視する考え方を表現するものであり、私も強く共感しています。

企業経営においても、成長を後押しする「攻め」の視点と、適切に監督する「守り」の視点の両方が重要です。今後も私は、独立した立場から助言や提言をし、当社が社会から信頼され、成長し続ける企業であり続けるために、その役割を果たしてまいります。



社外取締役の役割

―異なる視点を経営に持ち込む―

社外取締役の重要な役割は、会社の中の常識が、社会一般や資本市場の視点から見ても本当に適切なのかを客観的に確認することだと考えています。

企業にはそれぞれ固有の文化や価値観があります。それ自体は悪いことではありませんが、社内では当然と思われることが、社会一般の視点から見ると、必ずしも適切とはいえない場合もあります。だからこそ社外取締役には、株主をはじめとするステークホルダーの視点を取締役に持ち込み、執行側とは異なる視点から提言をし、必要であれば経営判断の妥当性を追及する役割が求められていると思います。

また、ガバナンスには「守り」だけでなく、専門的知見から持続的成長を支える「攻め」の視点も不可欠です。当社の社外取締役4名は、スキルマトリックスに示されたようにそれぞれ異なる専門性や経験を有しており、取締役会や監査等委員会では多面的な議論が行われています。

倫理観に裏打ちされた独立性

私自身は監査法人で40年以上、監査業務に携わってきました。その中で、私が最も重要だと感じているのが「精神的独立性」です。それは単なる制度上の要件を満たすことではなく、「何が正しいか」を自ら判断できる精神的な独立性です。

企業は利益を追求する存在ですが、その過程でルールの逸脱や社会的信頼を失うことがあってはなりません。私は、企業が健全に成長していくためには、倫理観に裏打ちされた独立性が必要不可欠であると考えています。

当社は木質資源の再資源化を通じて、循環型社会の実現に貢献している会社です。社会課題の解決に真正面から取り組んでいる企業であり、その姿勢を事業そのもので示している点に、大きな価値があると思っています。

取締役会の実効性評価

当社は取締役会の機能及び実効性のより一層の向上のため、2026年3月に社外を含む全取締役に、2025年度における取締役会の実効性について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。

各取締役による自己評価の結果、取締役会の効率的な運営や中期経営計画に関する審議等、「取締役会の運営」について、2024年度から改善が見られ、実効性が向上して

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、社外取締役の知識取得への支援や一層の審議の活性化及び事業リスクに係る議論の充実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、さらなる実効性の向上に努めます。

〈2025年度のコンプライアンス教育実施テーマ〉

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

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 to 実施し、法令や社内規程について周知しています。

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または個人的な法令違反等に関する通報、また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り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。

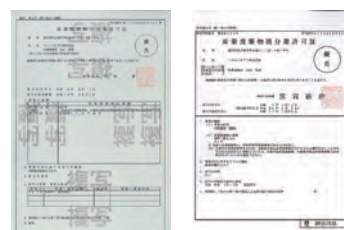
優良産廃処理業者認定制度

本制度は、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6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）

役員一覧(2026年6月23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10月13日生)

取締役会への出席状況：13回中13回出席
所有株式数:182,524株

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1月12日生)

取締役会への出席状況：13回中13回出席
所有株式数:170,812株

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 C E P O 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
- C E P O 半田バイオマス発電(株)取締役



取締役生産本部副本部長兼
東日本生産部長
天野 幹也 (1977年1月26日生)

取締役会への出席状況：13回中13回出席
所有株式数:50,600株

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長・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
2026年 4月 取締役生産本部副本部長兼東日本生産部長(現任)



取締役管理本部長兼総務部長
上野 徹 (1960年9月25日生)

取締役会への出席状況：13回中13回出席
所有株式数:22,948株

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12月11日生)

取締役会への出席状況：13回中13回出席
監査等委員会への出席状況：10回中10回出席
所有株式数:30,000株

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10月10日生)

取締役会への出席状況：13回中13回出席
監査等委員会への出席状況：10回中10回出席
所有株式数:2,000株

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4月18日生)

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：4回中4回出席
監査等委員会への出席状況：10回中10回出席
所有株式数:2,000株

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)所長(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5月18日生)

取締役会への出席状況：13回中13回出席
監査等委員会への出席状況：10回中10回出席
所有株式数:1,000株

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 ゼネラルバックカー(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
- ゼネラルバックカー(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	●	●	●	●	●			
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。