



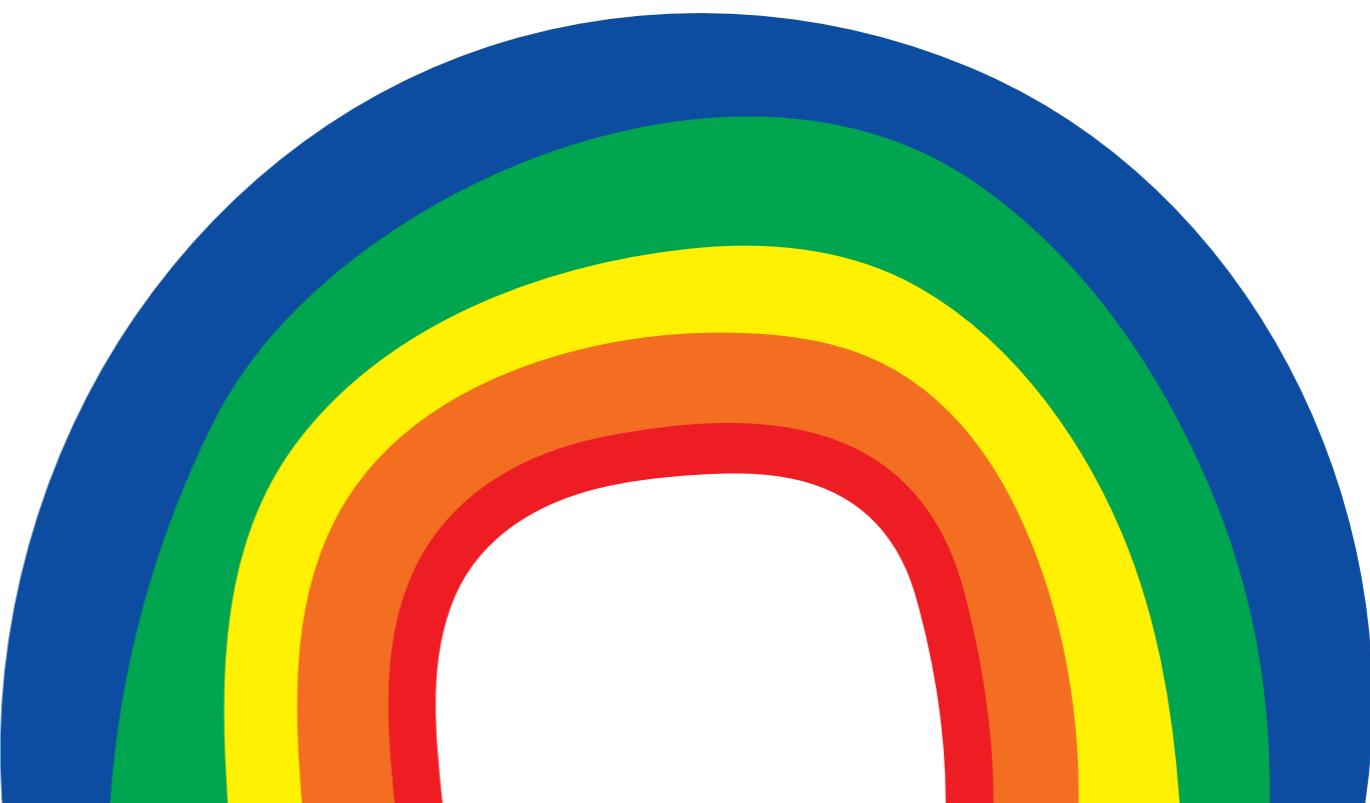
お問い合わせ窓口  
〒736-0082 広島市安芸区船越南5丁目11-1  
TEL 082-824-0110

株式会社タイヨー WEBサイト  
<https://www.taiyo-net.co.jp/>

# 2022 SUSTAINABILITY REPORT

株式会社タイヨー

サステナビリティレポート



## 編集方針

『タイヨーサステナビリティレポート』は、株式会社タイヨーのサステナビリティに対する考え方、中長期ビジョン、SDGsの取り組み方針や事例、パフォーマンスデータを紹介しています。当社の包括的な取り組みについて知りたいため、適切な情報開示を推進してまいります。

**対象期間** 51期（2021年4月～2022年3月）

**対象範囲** 株式会社タイヨーでの取り組みと活動事例

**発行時期** 2022年12月 次回発行予定：2023年12月（年1回更新）

**参考ガイドライン** 「GRI Standards」(GRI) SDG Compass

### 報告内容の信頼性の確保について

サステナビリティレポートに記載した取り組みの内容や実績データについては、担当部署において適切な測定及び集計方法を使用することで、正確性の確保に努めるとともに、可能な限りその方法を開示しています。

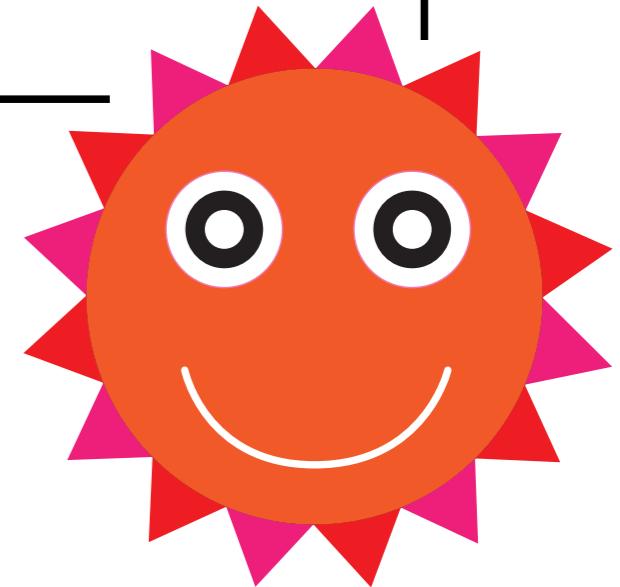
### 問い合わせ窓口

〒736-0082 広島市安芸区船越南5丁目11-1

株式会社タイヨー

## CONTENTS

- 1 ..... 編集方針
- 3 ..... トップコミットメント
- 5 ..... タイヨーの基本情報
- 7 ..... タイヨーの沿革
- 11 ..... タイヨーのサステナビリティ
- 15 ..... ▶ 経営理念とサステナビリティの位置付け
- 17 ..... ▶ SDGsへの貢献と重要課題
- 19 ..... ▶ 中期経営計画サステナビリティと創造価値モデル
- 21 ..... ▶ 推進体制 ▶ SDGsへの貢献と重要課題 ▶ ステークホルダーエンゲージメント
- 23 ..... 戰略的優先課題①  
「誰もが働きやすく、働いてよかったと思える職場をつくるために…」
- 33 ..... 戰略的優先課題②  
「地域の方から親しまれ、信頼され、愛される会社にするために…」
- 37 ..... 戰略的優先課題③  
「地球環境の保全に貢献し、未来の人たちに住みよい環境を残すために…」
- 41 ..... パフォーマンスデータ





## TOP COMMITMENT トップコミットメント

人々に愛され必要とされる会社であり続けるために、働く仲間とともに

太陽のように明るく温かく、



株式会社タイヨー 代表取締役  
元山 琢然

まず初めに新型コロナウイルスに罹患された皆様とそのご家族・関係者の皆様に心からお見舞い申し上げますと共に、お亡くなりになられた方々に謹んで哀悼の意を表します。2021年度の業績は、新型コロナウイルス禍により飲食店やホテル等の事業系の売り上げは減少傾向でしたが、個人宅や共同住宅等の家庭系からの引き合いが増加し、結果的には私が着任してからの期間において過去一番の好業績となりました。このような業績を打ち出すことができたのもステークホルダーの皆様のご理解があつてこそだと考えています。

さて弊社は、人が生き続ける限り向き合うべき廃棄物課題に対して創業当初より真

摯に対応してきました。一方で、時代を重ねるごとに世界では様々な社会課題が顕在化、深刻化しています。弊社はの中でも「人権への配慮」、「地域への配慮」、「地球への配慮」を事業を推進していくうえで無視できないものであると特定しています。「人権への配慮」においては、弊社は極めて重要視すべきだと考えています。特にダイバーシティ&インクルージョン（すべての人が活躍できる環境づくり）や廃棄物処理業界において最重要課題である労働安全衛生が特に社会から期待されていると同時に、働く仲間が安寧に働くことができる土台があつてこそ事業が発展していくことから必要不可欠な要素であると認識しています。また「地域への配慮」においては、地域住民の理解があることで事業が成立するところから、公正明大に事業を推進しながら地

域が困っていることに耳を傾け、課題解決に向き合い続けることで、社会にとって必要不可欠な会社だと見做してもらい、中長期的に発展し続ける企業になると確信しています。

「地球への配慮」においては、特に気候変動がもたらす自然災害への脅威や資源の有限性については弊社にとっても無関係とは言い難く、しっかりと対応していくことが地球を守り、ひいては中長期的に安定した事業運営につながると理解しています。

これらの社会的課題に真摯に向き合うことができる企業は、弊社の企業理念である「かっこいい企業」と同義であると考えています。

では、社会的課題にどのように向き合っていくか。弊社のこれまで培ってきた強みはどこにあるのかについて、大きく二つあると考えています。

一つは、これまで培ってきた適正な廃棄物処理やリサイクルへの対応において技術や設備を有しており、年間5,000t以上の廃棄物の受け入れに対応できる能力を有しています。

もう一つは働く仲間が家庭の事情を乗り越えて活躍できる会社にしたい、ジェンダーという壁を乗り越えて活躍できる会社にしたいという強い思いから、それらを実現するための方針と行動をとっており、社内意識を高めてきました。

そのような強みを生かしながら、先ほど述べた課題である、「人権・地域・地球」への配慮」に対して弊社の取り組みを強化させるとともに広島県内にも浸透していくために、ステークホルダーと連携していくと考えています。そのため弊社として中長期的にどうあるべきかについてステークホルダーが期待しているテーマを考慮しながら議論を重ね、今期より「Taiyo サ

スティナビリティ経営戦略」を打ち出しました。

会社の原動力である働く仲間に對しては、雇用を通じて、ジェンダー関係なく成長し活躍できる機会、仕事もプライベートも充実できる機会、パフォーマンスに対する適切な評価、事故やけがのない職場環境を改善・強化していく、会社の健全性を高めていきます。

地域に対しては、収集運搬事業において事故やクレームが発生しないように交通安全衛生を継続して対応していきます。さらに様々な社会課題に対して弊社のリソースを活用しながら積極的に取り組んでいきます。特に、子供が今もこれからも安心して暮らすとともに未来の地球環境を考えることができる機会に積極的に関わっていきます。

地球環境に対しては、本業である資源循環ビジネスを通じて、多様化する廃棄物の適正処理を強化していき長期的にはリサイクル率100%を目指します。また、事業工程で発生する二酸化炭素においては世界が求めている削減目標を掲げて減らしていきます。さらに周辺への環境汚染が発生しないように努めて参ります。

最後に弊社はサステナビリティを推進していくことで大きく3つの未来を実現したいと考えています。

- ・どんな人であつても活躍できる未来
- ・快適かつ安心安全に生活できる未来
- ・将来の子供たちが地球環境について困ることのない未来

弊社の存在意義として掲げている「太陽のように明るく温かく、人々に愛され必要とされる会社」であり続けるために働く仲間とともに精進していきます。そして、弊社の経営理念である『何事からも選ばれる企業』へ成長を遂げていきます。

2022年4月



### タイヨーの基本情報

会社名 株式会社タイヨー  
代表取締役 元山 琢然  
所在地 〒736-0082 広島市安芸区船越南5丁目11-1  
事業内容 ▶一般廃棄物の収集・運搬  
▶産業廃棄物の収集、運搬、処分  
▶各種リサイクル処理  
創立 1951年（昭和26年）  
資本金 4,300万円  
従業員数 80人（2022年4月現在）  
売上高 11億円（51期：2021年4月～2022年3月）

事業許可  
広島市一般廃棄物処理施設設置許可  
広島市産業廃棄物処理施設設置許可  
府中町一般廃棄物処理業許可  
坂町一般廃棄物処理業許可  
海田町一般廃棄物処理業許可  
広島市産業廃棄物処分業許可  
広島市一般廃棄物収集運搬業許可  
広島県産業廃棄物収集運搬業許可  
広島市産業廃棄物収集運搬業許可  
山口県産業廃棄物収集運搬業許可  
岡山市産業廃棄物収集運搬業許可  
広島県特別管理産業廃棄物収集運搬業許可



### 事業紹介



收集・運搬



中間処理

リサイクル



タイヨーは、広島県を中心に中国地方の廃棄物の収集運搬及び適正処理を実施しています。

### 当社のバリューチェーンと運営における外部保証

ISO9001  
品質  
マネジメントシステム

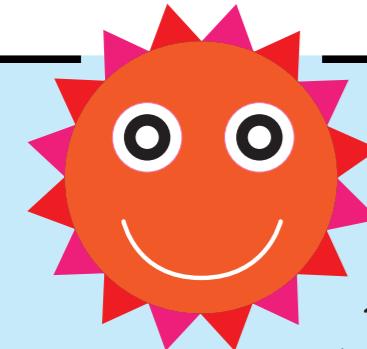


ISO14001  
環境  
マネジメントシステム



ISO39001  
道路  
交通安全  
マネジメントシステム

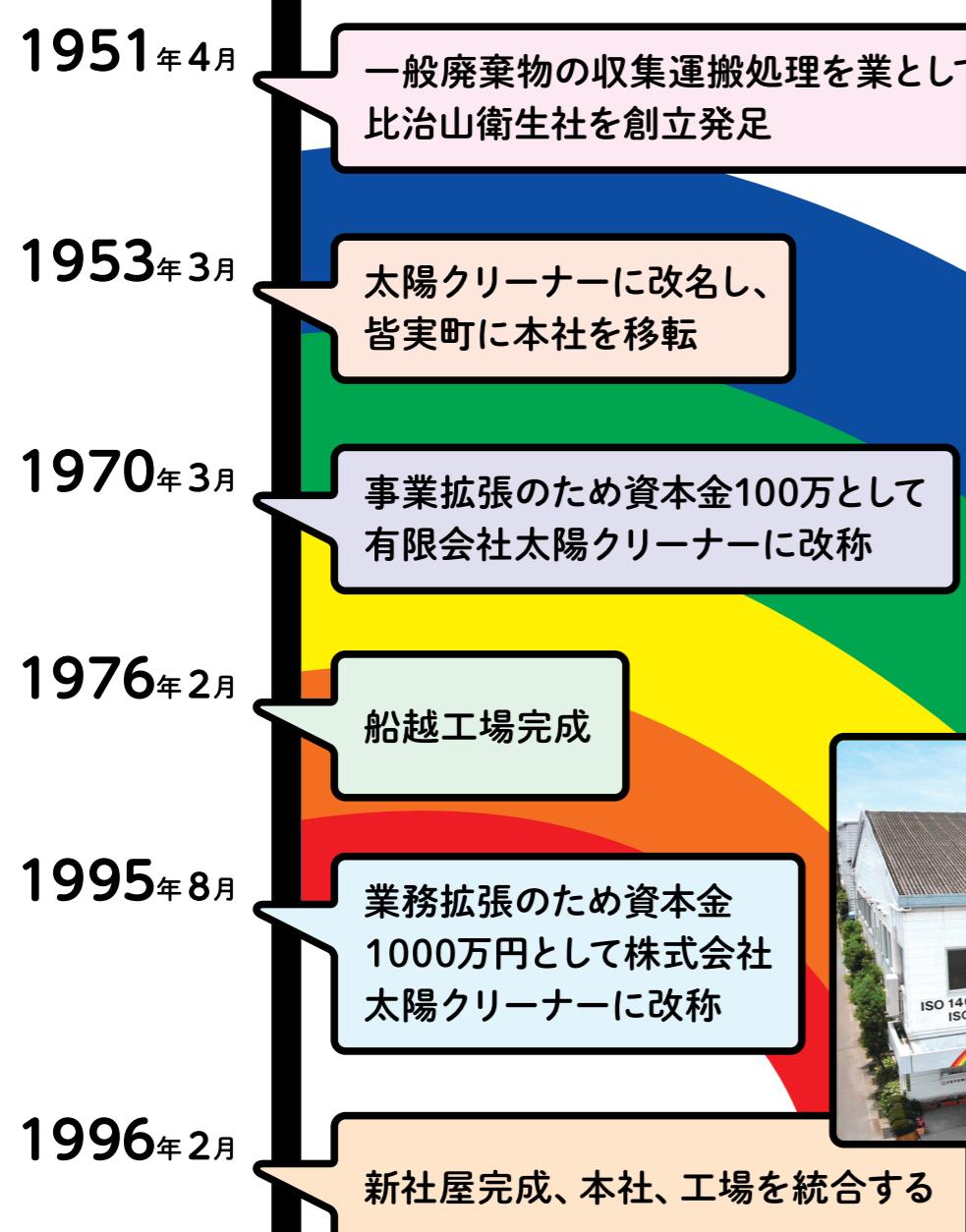




## タイヨーの沿革

当社は、昭和26年に比治山衛生社として産声をあげ、以後、有限会社太陽クリーナー、株式会社太陽クリーナーを経て、平成15年に株式会社タイヨーとなり、現在に至っています。会社の所在地は広島市安芸区船越南で、広島市及び安芸郡を中心に事業活動を行なっています。「タイヨー」の名は、太陽からいただいたおり、文字どおり太陽のように明るく温かく、人々に愛され、必要とされる会社になりたいという気持ちをこめて社名といたしました。

広島市とその近辺では、澄んだ青空のような青緑の地に虹とお日さまの「ニコニコマーク」がついたパッカー車を一度は目にされた方も多いと思います。今後より一層ステークホルダーへ価値を提供し続けることにより、お日さまのように照らし続ける存在となるように持続可能性に資する取り組みを強化していきます。



2002年7月

第2リサイクルプラント完成



2003年5月

株式会社タイヨーに改称



2005年2月

ISO14001認証取得

2005年7月

第3リサイクルプラント完成



2007年4月

廃プラスチックリサイクル  
プラント廃水処理施設  
完成

2012年6月

第3リサイクルプラント  
完成増設

2014年9月

ISO9001認証取得

## タイヨーの沿革

2016年1月

代表交代 元山 浩 → 元山琢然



2018年2月

ISO14001認証取得



2018年4月

たいようすくすく  
保育園開設

2018年10月

資金4300万変更

自治体への  
ダンプ車寄贈

2019年4月

本社休憩所リノベーション



2020年1月

ユニフォーム  
変更

2020年4月

産廃選別ライン導入



2020年6月

路面電車へのラッピング



2022年2月

READY SUNFLOWER 発足



2022年3月

古紙選別・圧縮梱包ライン導入  
ピンクパッカー・ダンプ車導入

2022年4月

女性専用ユニフォームの導入





社会的な課題について、SDGsや日本国内外のマクロ的な動向、サステナビリティ報告書の枠組みを制定しているGRI(グローバル・レポートィング・イニシアティブ)等を参照しました。

省庁の政策、業界の動向、主な拠点である広島県の自治体の総合計画、顧客が掲げているマテリアリティ(重点課題)を参照しました。

本業のバリューチェーン上(主活動と支援活動の両側面)について、正のインパクト最大化(ここでは、地球にもっと+と定義)及び負のインパクト最小化(人・地球を守ると定義)について検討しました。

本業のバリューチェーンを越えて、社会全体における機会や潜在的に抱えるリスクについても考慮し、それらについて主力事業である廃棄物処理事業だけでなく、包括的に社会課題にアプローチできる部分を検討しました。

## 中長期的な見通し

### 法規制・基準・企業責任の強化

!  
リスク  
産廃区分の厳格化やリサイクルの徹底指導等により処理対応が厳しくなる。

!  
機会  
信頼できる会社を継続することにより、廃棄物適正処理の機会が増加。

### 気候変動による影響 (異常気象など)

!  
リスク  
自然災害の発生による社会経済システムの停滞。自社施設にもリスクが及ぶ可能性。

### セキュラーエコノミー(循環型経済)の浸透

!  
リスク  
処理困難物の発生により、高度なリサイクル技術を有していないければ機会損失発生。

!  
機会  
高度なリサイクル技術体制を構築することが出来れば、廃棄物適正処理の機会増加。

### 情報セキュリティ

!  
リスク  
顧客情報の流出による信用度低下のリスク。

### 少子高齢化社会

!  
リスク  
若年層の減少など労働力確保が難しくなり、業務の効率化(自動化含む)推進がより一層求められる。

!  
機会  
高齢者向けのサービスに向けて業務の展開を図ることが有効な局面にある。

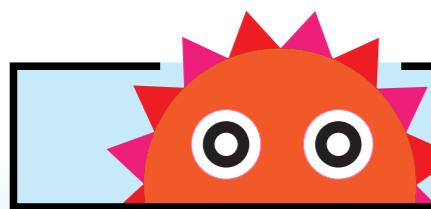
### 気候変動対策の主流化

!  
リスク  
脱炭素社会促進にかかる政策転換による規制が敷かれるごとにコストが増加する。

!  
機会  
二酸化炭素排出の抑制を積極的に取り組むことによって、処理+αの価値を見出すことができ受注機会増加

### 人権の更なる配慮

!  
機会  
従業員の働き方の向上、女性の活躍、障がいを持たれる方々がさらに活躍できる会社を目指す会社になることによって、「選ばれる会社」になる。

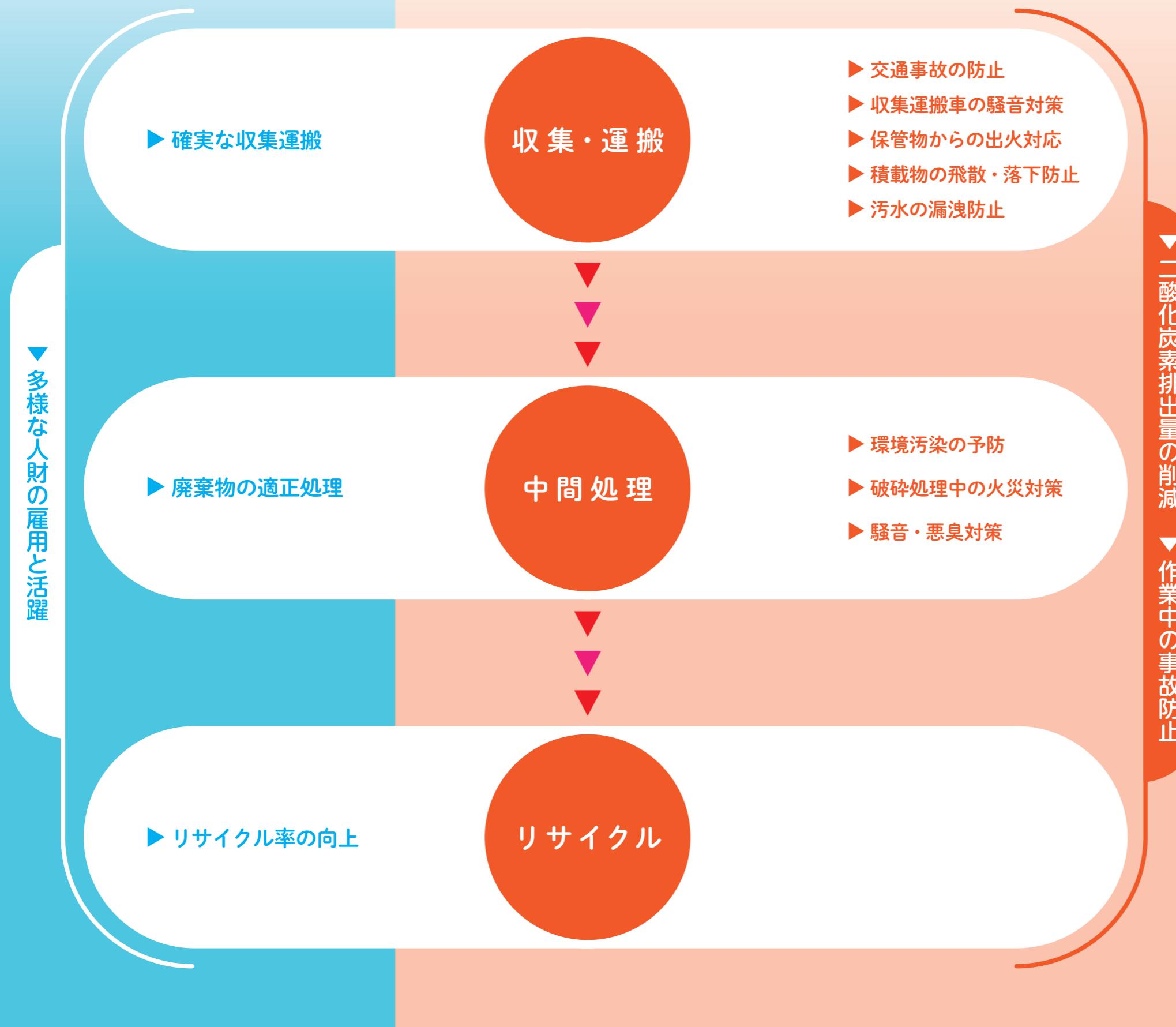


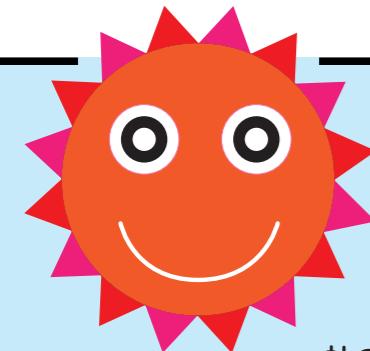
## タイヨーのサステナビリティ

戦略的  
優先課題の  
決定プロセス

人・地球にもっと<sup>プラス</sup>

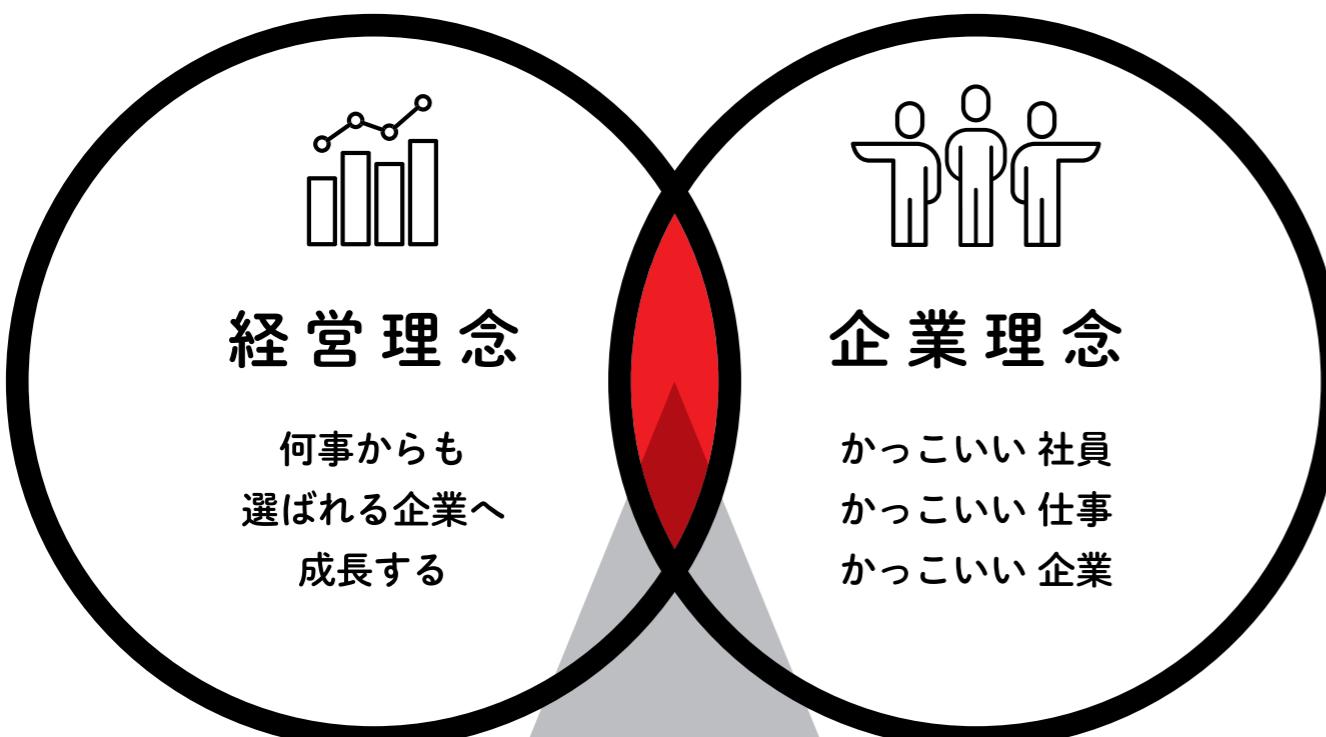
人・地球を守る

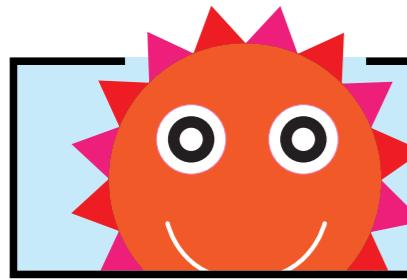




## 経営理念と サステナビリティの位置付け

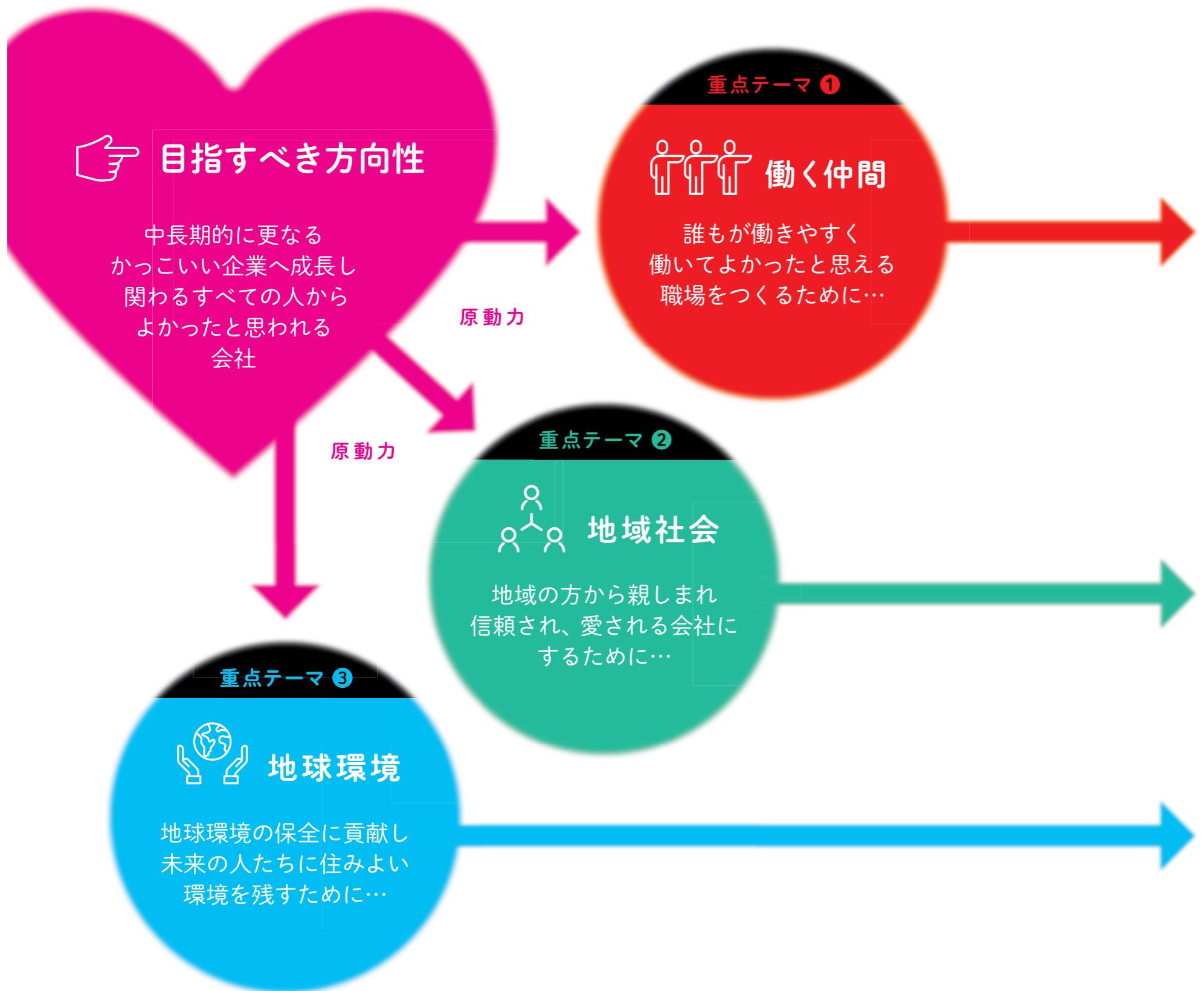
当社は経営理念を体現化するための企業理念を掲げています。自社の合言葉である「かっこいい」という言葉は、社会からの要請に対して向き合うことに尽きると考えており、従業員一人一人の行動が事業活動を通じて、社会課題の解決につながると認識しています。事業を通じて持続可能な開発に貢献する取り組みを推進していくことで、より多くの価値創出を図りながら必要とされる企業を目指します。





## 中長期的な方向性と 実現するためには重要な要素

## タイヨーのサステナビリティ SDGsへの貢献と重要課題



会社として貢献すべき社会課題
▶ 育児と仕事の両立
▶ ジェンダー平等
▶ 多様な人財の活躍
▶ 従業員の働きやすさ
▶ 従業員の成長
▶ ワークライフバランス
▶ 労働安全衛生

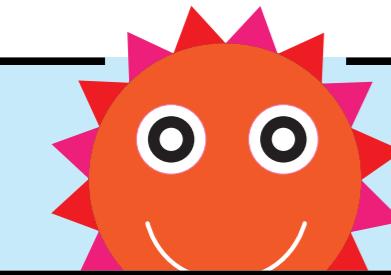
4 質の高い教育をみんなに	5 ジェンダー平等を実現しよう
8 働きがいも経済成長も	10 人や国の不平等をなくそう

会社として貢献すべき社会課題
▶ 交通安全衛生
▶ 次世代教育
▶ 災害支援
▶ 地域美化
▶ 地域文化スポーツ振興支援
▶ 少子高齢社会
▶ 貧困撲滅
▶ 地域振興
▶ コンプライアンス順守

3 すべての人に健康と福祉を	4 質の高い教育をみんなに	11 住み続けられるまちづくりを
12 つくる責任 つかう責任	14 海の豊かさを守ろう	16 平和と公正をすべての人に

会社として貢献すべき社会課題
▶ 脱炭素
▶ 自然資本喪失の予防
▶ 資源循環

3 すべての人に健康と福祉を	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに	11 住み続けられるまちづくりを
12 つくる責任 つかう責任	13 気候変動に具体的な対策を	15 陸の豊かさを守ろう



## タイヨーのサステナビリティ

### 創造価値モデル

資本構成要素を

- 財務資本(財産) ..... タイヨーが保有する資産
- 人的資本(財産) ..... 一緒に働く仲間たち
- 知的資本(財産) ..... リサイクル率向上に向けた研究
- 製造資本(財産) ..... リサイクルするために必要な設備
- 社会・関係資本(財産) ..... 広島県内の住民の方々
- 自然資本(財産) ..... 水資源やエネルギー

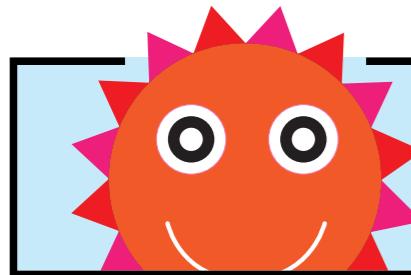
- 雇用を通じたジェンダー、ハンディキャップに関わりなく、働きがいがあり、安全でワークライフバランスが約束された職場環境
- 地域への社会貢献を通じた社会課題の解決
- 確実な収集運搬、清掃事業、リサイクル事業を通じたきれいな町づくり

未来創りたいヨーが

- 男女問わずみんなが活躍できる未来
- 快適かつ安心安全に生活できる未来
- 将来の子供たちが地球環境について困ることのない未来



2030年にはより高い位置で  
今まで以上に光を照らし続け(価値を提供し続け)、  
地域住民や環境を満たすことを目指す!!



## タイヨーのサステナビリティ 推進体制

当社は会社全体として優先順位を判断しながら取り組みを推進できるよう、現行のISO9001:品質マネジメントシステム、ISO14001:環境マネジメントシステム、ISO39001:道路交通安全マネジメントシステムの管理、運用する委員会、社内外の女性活躍を推進するワーキンググループが加わることで、サステナビリティ推進体制を構築しました。

下図のように、各委員会がサステナビリティ課題解決や今後の方向性について連携しています。会議の結果については、経営会議を経て上位の監督機関である取締役会に報告しています。

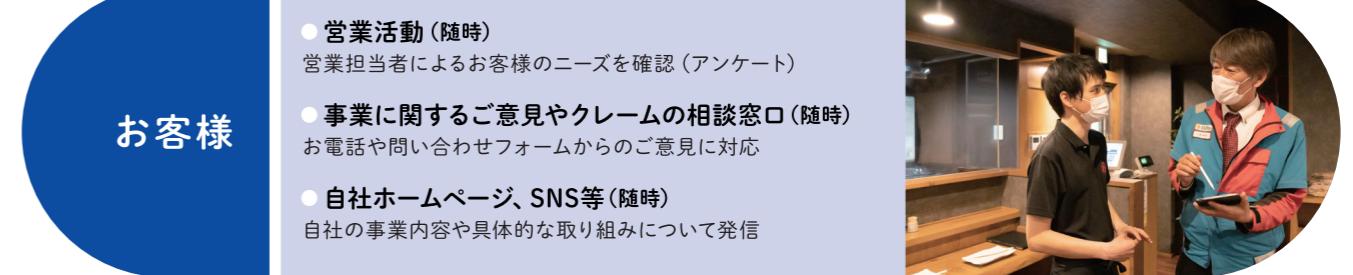


## タイヨーのサステナビリティ ステークホルダーエンゲージメント

タイヨーが中長期的に更なるかっこいい企業へ成長し、関わるすべての人からよかったですと思われる会社となるためには、ステークホルダーと対話を重ねていき、ステークホルダーが期待することに応えていくことが必要不可欠であると考えています。また、当社がどのような形でステークホルダーの皆様に価値を提供し、より良い社会に向けて取り組みを推進しているかについて理解してもらうことは大変意義のあることだと考えています。

特に「ステークホルダーとの対話」は、可能な限り顔が見える形で意思疎通を図ることによって、当社の取り組みに対するより正しい理解が皆さまに伝わると同時に社会環境の変化やリスクについて、タイムリーに確認できる有益な手段であると考えています。このように当社が期待に応えるべき部分を毎年確認しながら、更なる価値提供へ邁進する糧になっています。

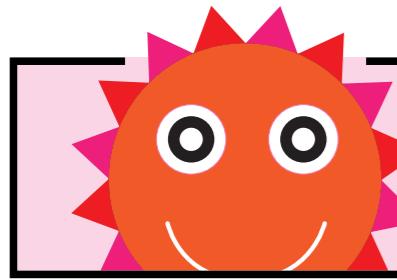
### ステークホルダー





重点項目	育児と 仕事の両立	ジェンダー 平等	多様な 人財の活躍	従業員の 働きやすさ	従業員の 成長	ワークライフ バランス	労働 安全衛生
直近の 実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業内保育園の利用や育児休暇等の社内制度についてすでに従業員利用中</li> <li>現在、育児と仕事が両立できている従業員が10名、園児数10名</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性の就業機会として31名在籍</li> <li>男性48名、女性31名</li> <li>指導的立場に占める女性の割合9%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がい者が働ける職場環境の整備を推進し、現在2名在職中</li> <li>障がい者実雇用率は2.53%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人事評価制度導入し、毎年評価</li> <li>年に1回(ストレスチェック、従業員満足度)</li> <li>健康診断の実施(受診率100%)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員の成長機会の提供</li> <li>研修機会の提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在宅勤務／短時間勤務制度あり</li> <li>週労働時間60時間以上の雇用者の割合0%</li> <li>一人当たりの年次有給休暇取得率47.8%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強度率1.19ポイント 席数率5.93ポイント</li> <li>不休災害度数率については、4.33</li> <li>死亡、重大な負傷者の発生した事故件数0件</li> </ul>
目指すべき 水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>継続して対応、更なる強化を図っていく</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性スタッフや初心者が運転しやすいシステム作り</li> <li>女性の就業機会50%、指導的立場に占める女性の割合を50%にして、ジェンダーバランスを確立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設全体をバリアフリー化し、身体的な障がいのある方でも従事できる環境整備(車両、重機を気にすることなく、安心して作業できるスペース確保)</li> <li>民間企業の障がい者実雇用率を5%に引き上げる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>継続して対応、更なる強化を図っていく</li> <li>タナベ経営社が出す優良性と比較</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>更なる従業員の成長機会の提供</li> <li>教育実施内容を動画でいつでもだれでも受けれるようにしていく</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>週労働時間60時間以上の雇用者の割合0%の継続</li> <li>一人当たりの年次有給休暇取得率60%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強度率・度数率ともに0ポイント</li> <li>不休災害度数率については0を目標</li> <li>死亡、重大な負傷者の発生した事故件数も0件を目標</li> </ul>
目標達成年	—	2025	2025	毎年評価	毎年評価	2025	毎年評価
SDGs への 貢献	<p>ターゲット4.2 男女関係なく子供が幼稚園や保育園に通えるようにしよう!</p> <p>ターゲット5.3 育児・介護・家事労働を評価しよう!</p>	<p>ターゲット5.1 女性及び女児の差別を撤廃しよう!</p> <p>ターゲット5.2 性的暴力やセクシャルハラスメントを排除しよう!</p> <p>ターゲット5.5 リーダーシップの機会は公正かつ平等に評価しよう!</p>	<p>ターゲット10.2 年齢、性別、障がい、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位関係なく会社で働き、収入を得て生活できるようにしよう!</p> <p>ターゲット10.3 機会均等を確保し、成果の不平等を是正しよう!</p>	<p>ターゲット3.4 生活習慣病、精神疾患等が起こりにくい環境を作り、心身ともに健康でいよう!</p>	<p>ターゲット4.4 技術的・職業的スキルに関する研修を積極的に活用し、できることを増やしていこう!</p>	<p>ターゲット8.5 働きがいのある人間らしい就業となるように、仕事とプライベートのバランスをしっかりとりましょう!</p>	<p>ターゲット3.6 道路交通事故のリスクが起こらないようにしよう!</p> <p>ターゲット8.8 安心安全な労働環境を作ろう!</p>





## 重点テーマ① | 働く仲間へ 具体的な取り組み

### 育児と 仕事の両立

家族や子供を大切にしないと仕事も充実できないと考えており、子育て世代の社員を応援しています。2018年より敷地内に企業内保育園を併設し、出勤から退勤までお子様と一緒にいることができる環境を用意しています。就業規則に記載している育児休暇規則や小学校に入学するまでの子供を預けることができる保育園の利用について採用時に制度利用の告知を図っており、対象となる人の利用を促しています。

今期育児休暇を取得したのは女性3名で、保育園については10名が利用しており利用対象者の7割～8割に達しています。

よりよい制度となるために、READY SUNFLOWERからの改善提案や従業員満足度調査等を通じて課題を抽出していき、従業員のニーズを把握しながら随時制度変更を行っていく方針です。

社員に聞いてみました！

#### 仕事も育児も両立できる、 だから入社しました！

タイヨー株式会社 営業課 田中 陽希



タイヨーに入社して2年目の営業部の田中です。主な業務は、一般廃棄物や産業廃棄物の処理にお困りの個人や企業様へ適正処理の提案をしています。

入社前は、保育園を見学しては入園を試みるも待機児童の問題があり、なかなか決まりませんでした。そんな中、当社の求人を見つけ会社が育児に理解があることが魅力的だったため、真っ先に入社を決意しました。

自社内に保育園があることから、子供と一緒に出社し、先生方が子供たちをよく見てくださり、安心してお願いすることができます。仕事の制約をかけてお迎えに行かなければならぬという申し訳ない気持ちを持ちながら仕事をする必要がなくなりました。また、育児の負担を軽くすることができ、仕事を通じてチャレンジしていくモチベーションを保つことができています。その他、社宅制度を利用し会社の近くに住むことができたり、子供がぐずってしまっても余裕をもって出社でき、経済的なサポートもあることから仕事に力を注ぐことができる環境を提供してもらっています！

### ジェンダー 平等

性別の区別なく社員に活躍できる機会を提供できるように職場環境の改善に力を入れており、女性社員在籍率は30%を超えており、社内の評価制度についても性別関係なく、等級に応じて評価しており、誰でも頑張れば、昇進する仕組みを整えています。次世代リーダー候補に対しては、研修プログラムを受講してもらう等キャリアアップを図ってもらっています。

また個々人の強みを会社として理解し、男女関係なく活躍できるようにしていくためには社員のジェンダーに対する理解を促すことも必要であることから、管理職全員が「女性部下をもつ管理職研修」を受講、また社員全員がハラスメント講習を受けています。

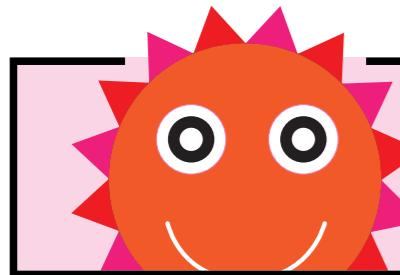


### 多様な人財の活躍



現在、ハンディキャップを持たれた方でも活躍できる機会として資源選別ラインでの作業を取り組んでもらっています。また月1回程度外部の就労支援施設と連携しながら、対象となる社員がより働きやすいようにメンタル面等のフォローアップを図っています。今後は、細かい作業（小型家電の分解等）環境の整備を進め、雇用を増やしていく方針です。社内における更なる理解を促進させていくために、管理職（10名）向けへ障がいを持たれている方との協働における留意点に関する講習を受講してもらっています。

シルバー雇用についても当社として推進しており60歳以降は再雇用で就業できるようにしています。今期新たに再雇用した人はいませんが、現在7人が再雇用で頑張ってもらっています。



## 重点テーマ① | 働く仲間へ 具体的な取り組み

### 従業員の働きやすさ

社員が健康で永く活躍できるためには、健康状態を把握することが必要です。法定に定められている健康診断全員受診、(夜間勤務者年2回)に対応しています。また、女性検診についても全額会社負担で受診してもらっています。なお、心身面の状況管理については、定期的な健診とストレスチェック(面談含む)等での把握を行うとともに、結果に基づく診療(個別検査の受診)指導や環境改善検討を推進しています。



### 従業員の成長

▶キャリアアップの見える化を図るために「職能資格制度」という考え方を採用し、社員の持てる能力を評価して「資格等級」を付与し、この資格等級に応じて賃金などの処遇を決定しています。各等級において年間の教育訓練カリキュラム、各個人別のステップアップ計画を策定し成長する機会を提供しています。

#### ▶社内表彰制度

- ①会社の業績向上、対外信用の向上、災害防止に多大の貢献を行ったとき
- ②社会的貢献を行い会社の名誉を高めたとき
- ③業務上有益な発明、改良、工夫を行ったとき
- ④永年勤続し功労が顕著な従業員で、勤続年数が満10年、20年、30年に達したとき
- ⑤定年を迎えるとき
- ⑥誕生日を迎えたとき
- ⑦新規案件を報告し、顧客獲得がなされたとき
- ⑧その他前各号に準ずる行為または功労があったとき

のいずれかに該当する場合、社員を讃える表彰制度を導入しています。今期においては、誕生日表彰や新規案件報告表彰について、多数の社員の活躍を称えました。

#### ▶SDGsの社内研修

SDGsの世界観を理解するためのセミナーに18名参加しました。また、SDGsを深く取り組むための実践セミナーに4名参加し、タイヨーとしてのSDGs第一歩を踏み出しました。今後は、自社で掲げた優先課題の目標達成に向けて、社内全体へ浸透を図っていきます。



### 人事フレーム

#### 一般職

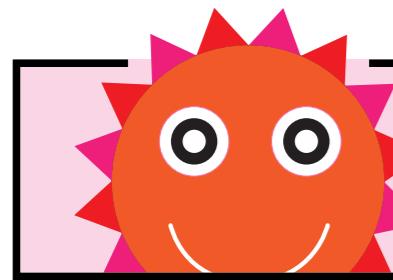
現業職	営業職	スタッフ職
マイスター	マイスター	マイスター
4等級	4等級	4等級
3等級	3等級	3等級
2等級	2等級	2等級
1等級	1等級	1等級
ベース	ベース	ベース

#### 管理職

スペシャリスト職	対応役職	マネジメント職	対応役職
S 3	部長	M 4	部長
S 2	課長	M 4	マネージャー
S 1	係長	係長補佐	M 4



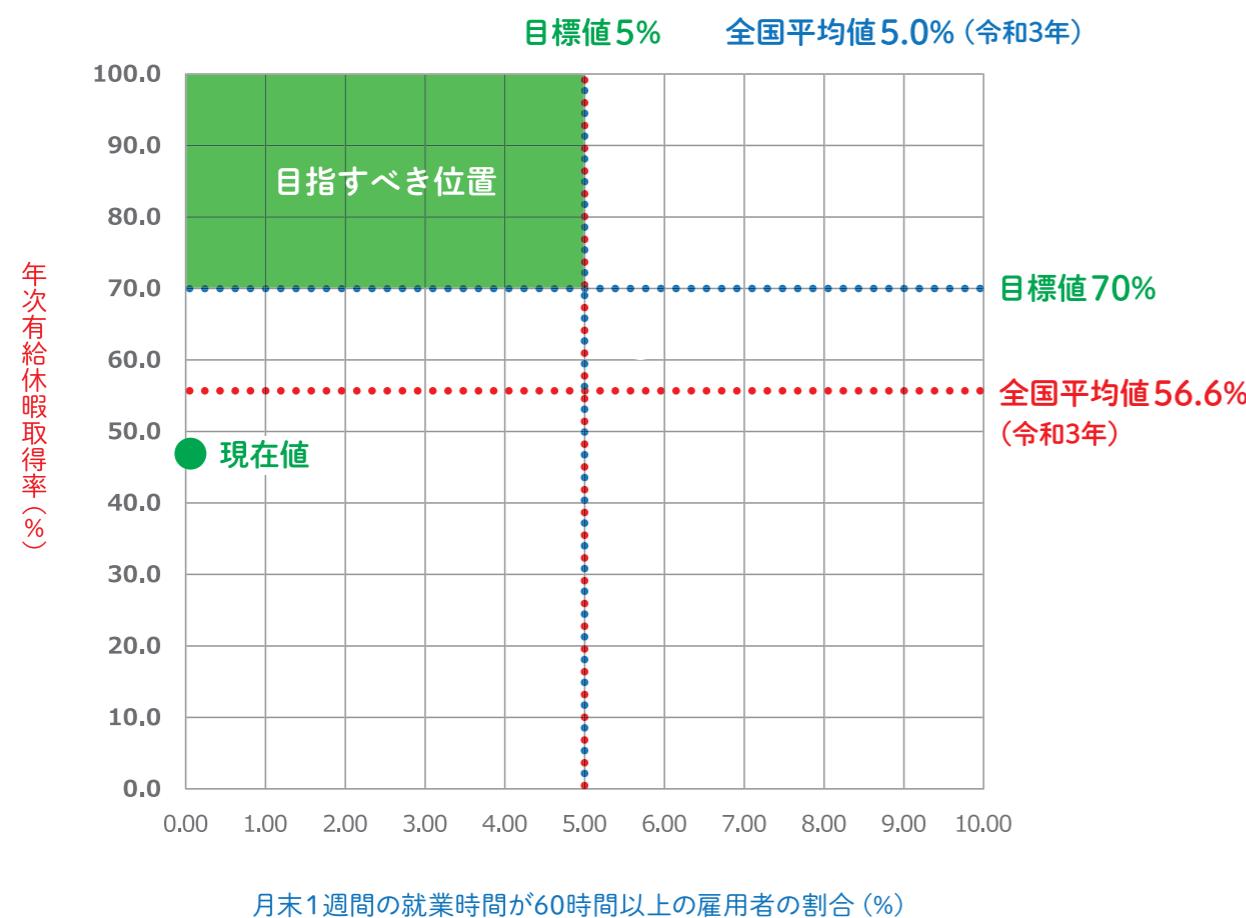
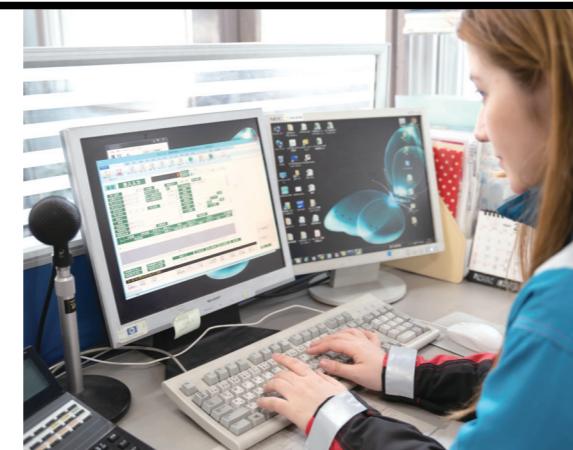
等級	等級基準(あるべき姿)
M 4	経営幹部として、経営者と連携し事業計画策定および会社運営において戦略推進の実務の遂行を行うクラス
M 3	上級マネジメント職として、部門目標達成に向けての計画策定などを行うとともに、組織の強化と収益性向上に向けて部門員をけん引していくことができるクラス
M 2	中級マネジメント職として、部門の現状を把握した上で、S職と連携を図り、部門目標を達成するための実務的な管理を遂行するクラス
M 1	初級マネジメント職として、上長の補佐役として部門の簡易な管理、手順書作成など業務を遂行するクラス
S 3	現場の統括責任者として、マネジメント職との各種調整にあたるとともに、部門員の育成を司る等級の者に対する全般的な指導教育を遂行することができるクラス
S 2	現場責任者として、マネジメント職と連携を図り、部門目標達成のための業務改善の実施、部下育成を主導的に担うクラス
S 1	現場実務に精通し、業務指導および教育を行い、部下を育成することができるクラス
マイスター	複数部門で業務を遂行することができ、リーダーと同等の役割を担い組織貢献のための活動をすることができるクラス
4等級	日常業務を熟知し、高度な業務を単独で遂行することができるクラス
3等級	一人前試験に合格し、単独で日常業務を処理することができるクラス
2等級	独立立ち試験に合格し、周囲の指導を受けながら日常業務が処理できるようになるクラス
1等級	補助として日常業務の指導を受け、研修などを通じて組織人としてあるべき姿を学ぶクラス
ベース	タイヨーのルールや廃棄物の基礎知識など身に付け、成果・能力・態度を高めていくクラス



## 重点テーマ① | 働く仲間へ 具体的な取り組み

### ワークライフ バランス

中長期的に更なるかっこいい企業へ成長し、関わるすべての人からよかったですと思われる会社となるためには、社員が充実する生活を送ることが重要だと理解しています。仕事とライフスタイルを両立するため、有給取得がしやすい職場環境、残業時間が少ない職場環境にすることを目指しています。そのために、有休が取れていない人を特定して取得するよう呼びかけを進め、雇用を図りながら一人一人の負荷を減らしていき人材体制にゆとりのあるように進めていきます。同時に仕事の効率化を促進させていくために、DX（デジタルトランスフォーメーション）化を推進していきます。



### 労働 安全衛生

#### ▶ 安全・安心な職場環境づくり

ISO管理グループで事業活動時の事故についてモニタリングしています。グループでは車両運転時等の事故が発生した場合、ISO管理グループに情報を共有し、再発防止に向けた原因分析と改善指導を継続的に実施しています。また、安全衛生委員会では、定期的に安全パトロールを行い、事業所に潜む怪我や事故につながる危険因数を確認し、高リスク作業への対策を講じています。

今期、労働関連の災害による死者発生事故は0件を維持することができましたが、休業を伴う事故として、場内の圧縮梱包設備での挟まれ事故が発生しました。また、不休労働災害は5件発生しました。対策として、挟まれ事故については、不用意に作動中の機器に近づかないための防護柵設置およびインターロックによる自動停止機能追加の措置を行いました。他は車両から降りる際の靭帯損傷、足指の脱臼、作業中のぎっくり腰、転倒等で、主として安全確保のための作業指導等を行いました。

事故削減に向け、同業他社で起きた事件や事故の共有を図りながら、社内での危険源をしっかり特定し、高い水準で労働安全体制を維持していきます。

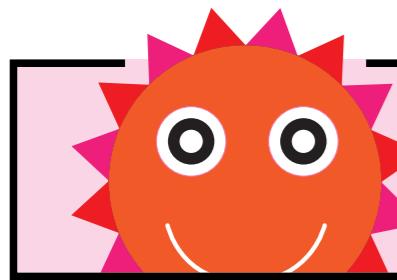


#### 訓練時 実施内容

- ▶ 初期消火、避難について 消火器、消火栓の使用方法、避難指示・誘導、避難場所・経路の確認
- ▶ 消防への通知 現場からの伝達、事務所からの通報
- ▶ 消火器、消火栓の位置確認

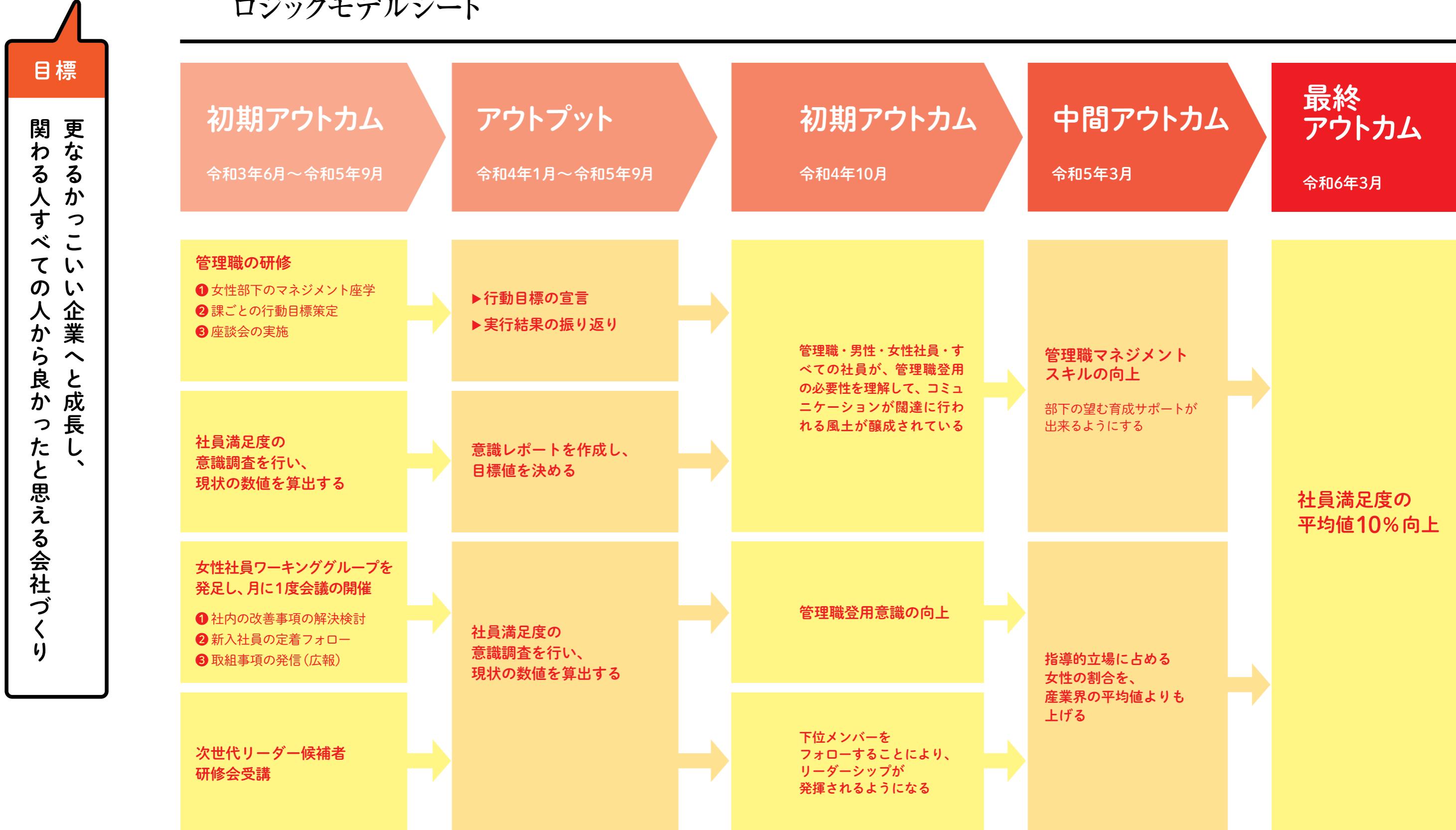
#### 安全パトロール

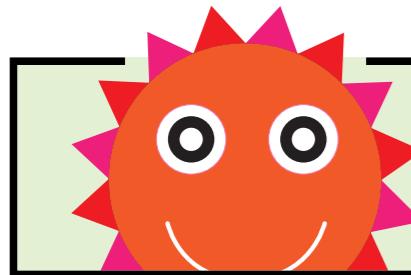




重点テーマ① | 働く仲間へ  
今後の行動計画

ロジックモデルシート

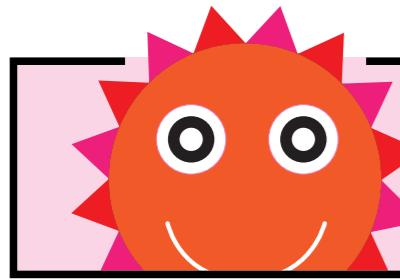




重点  
テーマ  
②

## 広島にお住まいの方々

重点項目	次世代教育	災害支援	地域美化	文化・スポーツ振興	少子高齢社会	貧困の撲滅	地域振興	コンプライアンス順守
直近の実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>●[環境学習] 小学校6校、(工場見学)2件実施</li> <li>●例年地元中学の職場体験を受けるが、コロナ禍で中止</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●H30年西日本豪雨他、復旧支援に参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●会社周辺のごみ拾い、広島市や組合の清掃活動参加。参加人数62名、ごみの量25kg</li> </ul>	—	—	—	—	●重大な違反・クレーム件数0
目指すべき水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>●のべ100件(5,000人相当)に環境教育を提供する</li> <li>●インターの機会を創出し、のべ50人に提供する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●災害復興の経験をもとに各地域と災害時に即座に対応できるよう協定作りを行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●取り組み継続</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●現在計画中</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●高齢者へのごみ出し支援、現在計画中</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●子ども食堂で支援の輪を広げる、現在計画中</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●地産地消、地場産業への支援、現在計画中。</li> </ul>	●重大な違反・クレーム件数0継続
目標達成年	2030	—	—	—	—	—	—	毎年評価
SDGsへの貢献	<p>ターゲット4.3 男女の区別なく、技術教育・職業教育を提供しよう!</p> <p>ターゲット4.4 持続可能性を促進するために必要な知識を習得できるようにしよう!</p> <p>ターゲット12.8 持続可能性を考慮したライフスタイルに関する情報と意識を持つようにしよう!</p>	<p>ターゲット11.5 水関連災害などの災害による死者や被災者数を大幅に削減し、経済的なダメージを最小化しよう!</p>	<p>ターゲット14.1 あらゆる種類の海汚染を防止し、大幅に削減しよう!</p>		<p>ターゲット11.6 廃棄物の管理をサポートし、預かった廃棄物は適正処理し、環境上の悪影響を軽減しよう!</p>	<p>ターゲット2.1 飢餓を撲滅し、全ての人々が一年中安全かつ栄養のある食料を十分得られるようにしよう!</p>	<p>ターゲット8.9 地域経済の活性化を促し、地元経済の発展に貢献しよう!</p>	<p>ターゲット16.3 社会のルールを守りながら、かっこいい社会人でしよう!</p> <p>ターゲット16.5 贈賄をはじめとする犯罪にかわらずにかっこいいビジネスをしていこう!</p> <p>ターゲット16.10 顧客のプライバシーや機密情報は守ろう!</p>



重点テーマ② | 広島にお住まいの方々

## 具体的な取り組み

### 次世代教育・地域振興

地元の中学校と連携して取り組みを推進。2日間程度業務全般を体感してもらっています。



インターンシップ

SNSで廃棄物の適正処理に関する有益な情報や働く仲間や地域との繋がりを発信しています。



SNSで廃棄物の適正処理に関する有益な情報や地域との繋がりを

廃棄物の分別やリサイクルへの理解を深めていただくために、環境教育を推進しています。



環境教育



工場見学

### 地域美化

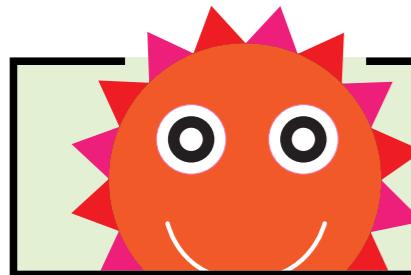
2021年12月18日、広島市廃棄物処理事業協同組合主催のゴミ拾いに参加し、1.5kgほどのごみを拾いました。また、本社付近の清掃については、月2回年間24回実施しました。



### コンプライアンス順守

当社の企業理念や当社の社員としてあるべき規範的行動が明記されている「タイヨーbook」を全社員に配布しており、コンプライアンス順守の周知徹底を図っています。また、教育訓練カリキュラムの中に基本的なモラルに関する研修や基本的な法令順守に関する知識を学ぶ機会を提供しています。取引先とのコミュニケーション方法については、取引先評価表を活用して、問題がないかどうかを確認しています。万が一違反やクレームが起きた場合、会社として迅速に対応できるように対応フローを社内で共有しています。このようにして、コンプライアンス順守の強化を図っています。

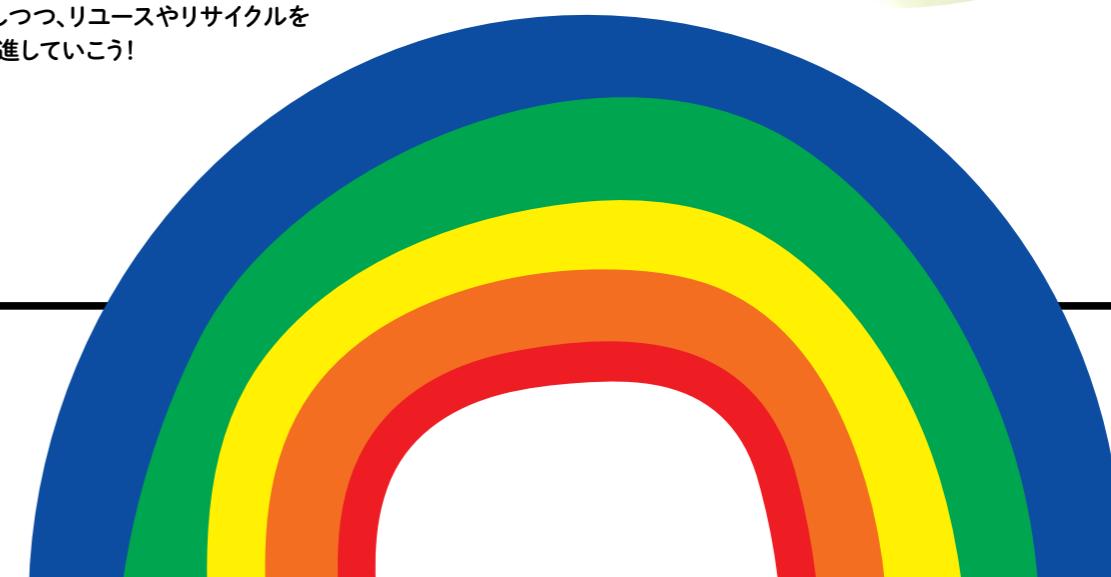


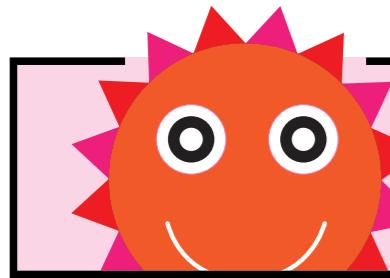


重点  
テーマ  
③

## 地球環境

重点項目	脱炭素	自然資本 喪失の予防	資源循環
直近の実績	<ul style="list-style-type: none"> <li>スコープ1 : 931-CO2</li> <li>スコープ2 : 191-CO2</li> <li>再生可能エネルギー利用比率 : 0%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境コンプライアンスへの順守体制構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中間処理（破碎、選別、圧縮、圧縮梱包、発酵）</li> <li>リサイクル率 66%</li> </ul>
目指すべき水準	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020年と比較してスコープ1+2において50%削減 (スコープ1: 730t、スコープ2: 0t)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>周辺への汚染の報告等重大な違反・クレーム件数 0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リサイクル率を100%にする</li> </ul>
目標達成年	2030	—	2030
SDGsへの貢献	<p><b>ターゲット7.2</b> 再生可能エネルギー電力使用を推進しよう!</p> <p><b>ターゲット7.3</b> 省エネルギーを推進しよう!</p> <p><b>ターゲット13.1</b> 二酸化炭素の削減につながる行動を積極的に推進していこう!</p>	<p><b>ターゲット3.9</b> 周囲への汚染を阻止し、地域市民の健康を守ろう!</p> <p><b>ターゲット16.3</b> 法令遵守について確認しながら、正しく廃棄物処理事業を推進できるようにしよう!</p>	<p><b>ターゲット11.6</b> 預かった廃棄物は適正処理し、環境上の悪影響を軽減しよう!</p> <p><b>ターゲット12.5</b> ごみを減らしつつ、リユースやリサイクルを積極的に推進していこう!</p>





## 重点テーマ③ | 地球環境

## 具体的な取り組み

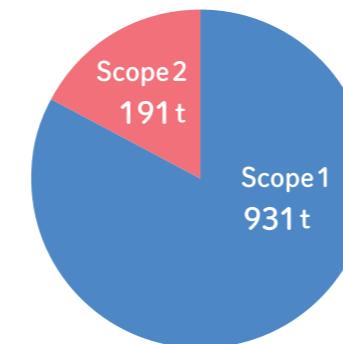
## 脱炭素

2021年度は、燃料の燃焼に伴う二酸化炭素排出量（スコープ1）及び電力使用に伴う二酸化炭素排出量（スコープ2）の合計は1,122t-CO<sub>2</sub>で、基準年の2020年と比較して137t-CO<sub>2</sub>の削減となりました。要因としては、エネルギー使用において省エネ化を積極的に推進したことやプラント稼働を一時停止する必要があったため電力使用量が大きく減りました。一方で個人宅や共同住宅等の家庭系からの引き合いが増加した結果、収集運搬の機会が増えそれに伴い軽油使用量が増加しました。2030年までに2020年と比較して42%削減を目指しており、事業活動の拡大を図りつつも脱炭素化を推進するために、燃料において排出係数の低い燃料の採用や、再生可能エネルギーへの切り替え、省エネルギーの継続等の活動を推進していきます。

## 各Scopeにおいて割合が高いもの

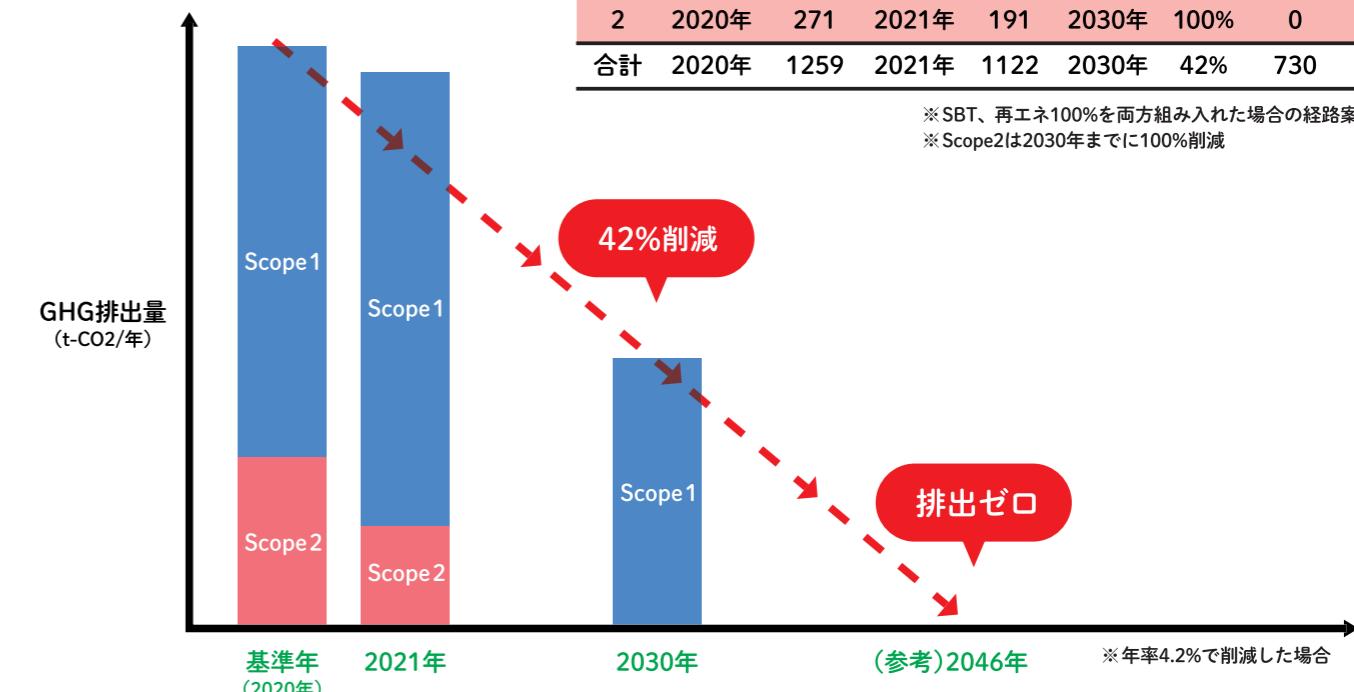
Scope	対象	用途
Scope1	ガソリン	営業車
	軽油	運搬車両、重機
	A重油	工場内リフト
Scope2	電気(本社)	オフィスおよび工場における電力使用

## Scope1, 2の割合

売り上げ  
100万円当たりの  
二酸化炭素排出量

50期	51期
1.45t-CO <sub>2</sub>	1.03t-CO <sub>2</sub>

## 削減経路（案）



## 自然資本喪失の予防

環境測定に関して法的な要求はありませんが、周辺の環境負荷状況の把握及び基準順守状況確認を目的として年2回外部機関に依頼して、水質・臭気・騒音・振動について調査測定を実施しており、問題がないことを確認しています。

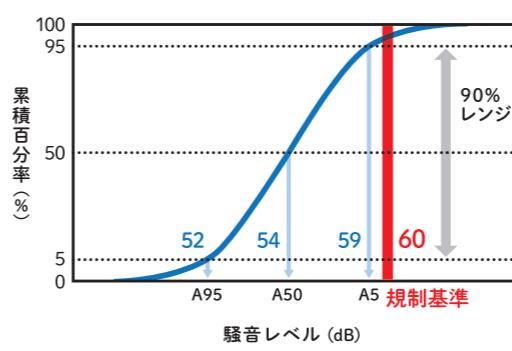
## 直近の水質調査結果 (2021年9月実施)

単位	放流水	下水道への流入水の基準
pH	—	6.4
BOD	mg/ℓ	75
COD	mg/ℓ	37
SS	mg/ℓ	59
全窒素	mg/ℓ	2.6
全りん	mg/ℓ	0.26
n-ヘキサン抽出物質		
鉱油類	mg/ℓ	定量下限値未満
動物性油脂類	mg/ℓ	21

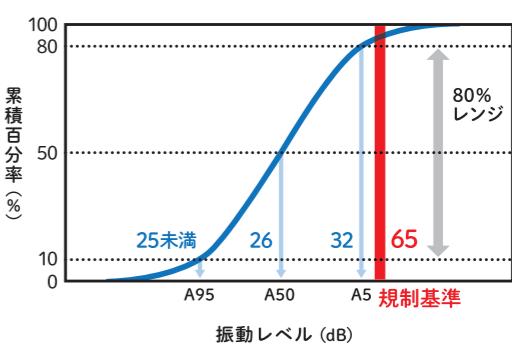
## 直近の臭気調査結果 (2021年9月実施)

測定項目	測定結果	基準値
臭気濃度	10未満	—
臭気指数	10未満	—

## 直近の騒音の調査結果 (2021年9月実施)



## 直近の振動の調査結果 (2021年9月実施)



※ LA×× … ××番目に大きい数値    ※dB … デシベル  
騒音振動については分析会社が測定した結果、基準値以下であることを確認しました

## 2021年度使用量

ガソリン……2,159ℓ 軽油……354,797ℓ 重油LSA……2,449ℓ 電気……366,635kWh

重点テーマ③ | 地球環境

# パフォーマンスデータ



	49期 2019年4月~2020年3月	50期 2020年4月~2021年3月	51期 2021年4月~2022年3月	
経済	売上高 848,427,193円	868,631,769円	1,088,639,850円	
	営業利益 2,631,528円	29,156,722円	78,980,384円	
	経常利益 16,993,021円	47,249,716円	101,956,232円	
	当期純利益 13,599,503円	18,918,777円	63,176,782円	
社会	従業員者数 全体 男性 女性	78人 54人 24人	91人 62人 29人	96人 60人 36人
	正社員 男性 女性	64人 49人 14人	76人 58人 17人	81人 56人 24人
	非正規社員 男性 女性	14人 5人 10人	15人 4人 12人	15人 4人 12人
	再雇用人数 男性 女性	0人 0人 0人	0人 0人 0人	0人 0人 0人
	役職者の人数 男性 女性	9人 8人 1人	8人 7人 1人	9人 8人 1人
	女性管理職比率	11%	13%	11%
	採用人数 男性 女性	20人 12人 8人	34人 22人 12人	21人 9人 12人
	平均年齢 男性 女性	39.8歳 42.2歳 34.5歳	36.7歳 38.4歳 33.0歳	36.2歳 39.5歳 30.9歳
	勤続年数 男性 女性	5.14年 6.50年 2.08年	4.74年 5.90年 2.24年	5.09年 6.67年 2.47年
	離職率 男性 女性	27% 26% 29%	35% 37% 31%	22% 23% 19%
	育児休暇を取得する権利を有していた従業員の数 男性 女性	1人 2人	0人 5人	6人 4人
	育児休暇を取得した従業員の総数 男性 女性	0人 2人	0人 2人	0人 3人
	報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数 女性	1人	0人	0人
	女性管理職比率	11%	13%	11%
	基本給と報酬総額の男女比※ 女性 1 男性 1.34 報酬総額 女性 1 男性 1.72	基本給 女性 1 男性 1.22 報酬総額 女性 1 男性 1.37	基本給 女性 1 男性 1.37 報酬総額 女性 1 男性 1.50	
	労働者の一月当たりの平均所定内労働時間	-	173.58 時間/月	173.58 時間/月
	労働者の一月当たりの平均所定外労働時間	-	3.42 時間/月	4.41 時間/月

※男女差については、同一労働の賃金に差はなく、等級別人数構成や業務内容の差異による

2021年度にタイヨーが取り扱った廃棄物の処理の流れは下のとおりです。  
廃棄物の品目や性状に合わせて適切に処理しています。

