

# 第三者意見



上智大学名誉教授 上妻 義直

## 1. 移行計画の改定

2025年度に入り、2050年カーボンニュートラル(CN)の実現に向けた三機工業グループの移行計画に、いくつかの大きな改定がありました。

同グループの移行計画は、2021年11月の「SANKI CN宣言」でGHG排出量削減の中長期目標を設定したことから始動しており、Scope1,2排出量は2030年までに、また、Scope 1,2,3排出量は2050年までCNを達成するのが当初の目標でした。

これに対して、今回の改定では、2030年までの中間目標にはなかったScope 3排出量の削減目標が新規に25%と設定され、2030年以降の対応になるとと思われたScope3排出量削減がかなり前倒しで実施される計画へと修正されました。ちなみに、2024年度実績でScope3排出量は52%(2020年比)削減されており、すでに、この中間目標を達成しています。

さらに、同グループの2050年「ネットゼロ目標」とそのマイルストーンである2030年「1.5°C水準目標」は、2024年10月にSBT認定を取得しており、それらのCN目標が科学的根拠に裏付けられたものであることを第三者機関によって証明されています。

また、移行計画の改定では、CNに向けたロードマップも調整され、2030年までのScope1,2排出量削減に関して具体的な脱炭素化戦略が明示されました。それによれば、Scope1,2排出量のCN化は、70%を省エネと再エネによって削減し、残りの30%はクレジット購入でオフセットする計画になっているのですが、特筆すべきは、将来的な取得可能性が不明瞭なクレジットをすでに調達できている点で、移行計画の達成に高い透明性を付与しています。CDP気候変動Aリスト掲載企業としての面目躍如ともいべき成果です。

## 第三者意見をうけて

SANKI REPORT 2025の発行にあたり、貴重なご意見をいただき、心より感謝申し上げます。

SBT認定や事前の森林J-クレジット確保によりCN目標達成に向けた実効性と透明性を示したことや、フロンA評価や水処理技術の海外展開により循環型社会への貢献が期待できることなどが評価されたと受け止めております。

一方、人的資本マネジメントは経営課題のひとつとして真摯に受け止め、「中期経営計画2027」の人財戦略において、より実効性のある施策で改善に取り組んでまいります。また、障がい者雇用については、支援機関・外部リソースを有効に活用すると共に受入体制の整備などの対応を進め、法定雇用率を達成したいと考えております。

さらに、労働災害の増加傾向についても、安全文化のさらなる深化を図ると共に安全管理体制の再点検を行い、災害防止に向けた取り組みを強化いたします。

今後もより一層のサステナビリティ経営の推進と企業価値の向上に努め、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

## 2. 循環型社会の構築に向けた貢献

建設業にとって大きな環境課題である廃棄物マネジメントにも進展が見られます。一般財団法人日本冷媒・環境保全機構(JRECO)は、東証プライム上場企業によるフロン排出抑制法の遵守状況報告を調査して、「フロン対策格付け」を毎年公表していますが、その2024年度格付けにおいて、三機工業は初めてAランク評価を受けました。同社が、法令遵守だけに留まらず、情報開示にも努力を絶やさなかった結果として評価します。

また、海外パートナーとの連携による水処理技術・製品のアジア展開に関して、タイ王国における省エネ型排水処理施設導入調査事業が経済産業省プロジェクトに採択されていますが、これも、SANKI YOUエコ貢献ポイント制度と同様に、バリューチェーン下流に対する削減貢献として、三機工業らしい循環型社会の構築を支える取り組みになっています。

## 3. 人的資本マネジメントの構造改革

次の長期ビジョンである“MIRAI 2030”の達成を目指して、2025年度からは「中期経営計画2027」が開始されており、その重要な戦略骨子に位置づけられる「人財戦略」では、人財の「獲得」「成長・育成」「維持」を基本方針に定めて、人的資本マネジメントの構造改革が進められています。これによって、人的資本マネジメントと経営戦略のさらなる一元化が図られ、働きやすい職場環境の整備が進展すると期待されます。ただし、役職者の平均年齢、女性従業員比率、女性管理職比率等の労務関連KPIは停滞気味であり、男女の賃金の差異も拡大傾向に転じているので、人的資本マネジメントに一層のパフォーマンス改善が望まれます。

## 4. 今後の課題

障がい者雇用では、依然として法定雇用率の未達状況が続いていること、2026年からの法定雇用率引き上げに備えて、抜本的な対策が必要となっています。労働災害件数が経年的に増加傾向にある点も気がかりです。度数率目標がゼロでないことで、労働災害の根絶意識に影響がないかどうか、あらためての点検が望されます。