

会員企業の最近の動向<プレスリリースほか(9月発信分)>

特定非営利活動法人産業・環境創造リエゾンセンター

<技術革新>

【旭化成(株)】

○旭化成と De Nora、水素製造用コンテナ型アルカリ水電解システムの開発および販売に関する覚書を締結(2024/9/11)

～アルカリ水電解の導入加速に向けたシステム開発・評価・販売・サポート面での協業～

旭化成株式会社(本社:東京都千代田区、社長:工藤幸四郎、以下「旭化成」と IndustrieDeNoraS.p.A.(本社:イタリア・ミラノ、社長:Paolo Dellachà、以下「De Nora」)は、両社が保有するアルカリ水電解システムの技術・ノウハウ・実績を基に、コンテナ型のアルカリ水電解システム(以下「本システム」)について、共同で開発・評価・販売・検討を進める覚書(MOU)を締結したことをお知らせします。

De Nora は電気化学分野における高性能電極用触媒の技術力と知見を持ち、食塩電解分野でも電極や電解槽の開発、製造および販売におけるリーディングカンパニーです。今回の MOU は、両社の食塩電解分野における長年の経験とノウハウを活用し、水電解分野における開発、生産、および販売・サポート面で密接な協力体制を構築することを目的として締結しました。



旭化成の本社にて行った MOU 調印式

左から De Nora/Paolo Dellachà、旭化成/竹田健二

近年、化石燃料に替わるクリーンエネルギーとして、水電解によって製造されるグリーン水素に対する期待と需要は世界中で拡大しており、2030年の世界の水電解槽導入容量は累積で約300GW*¹へ急速に拡大することが見込まれています。

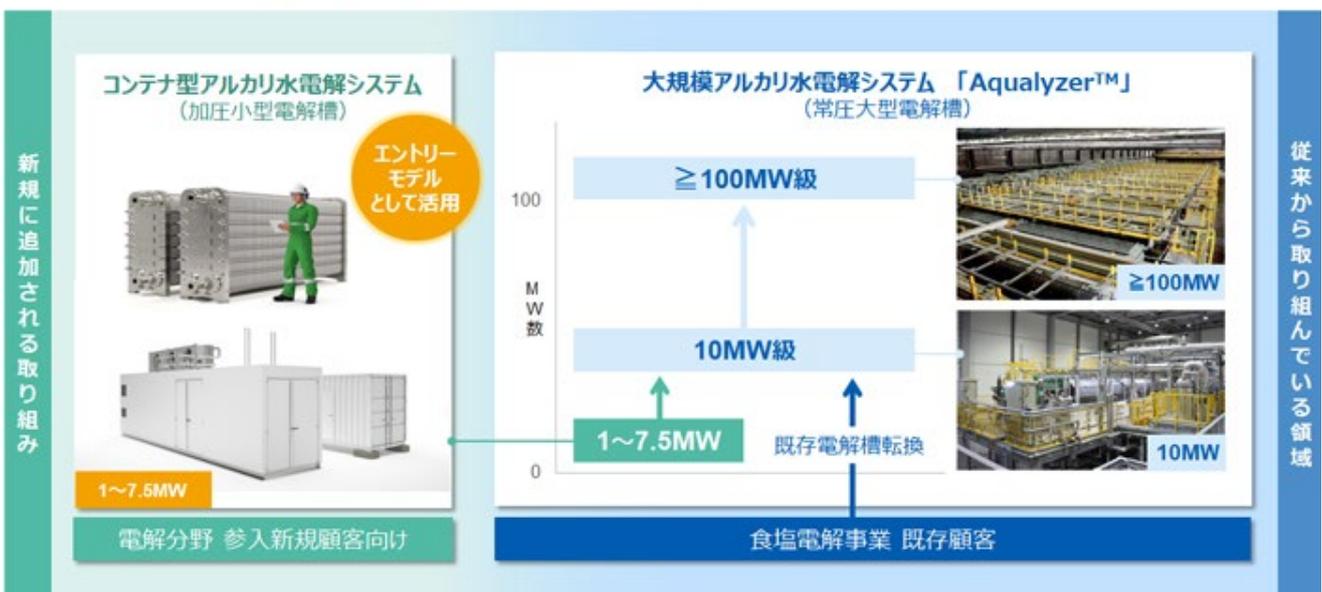
そのような状況下で、水電解分野に新規参入する企業の増加が見込まれる中、今回両社が開発を進めるシステムは、当社が開発を進めてきた大規模アルカリ水電解システム「Aqualyzer™」と比較して小型であり、主に導入コストや設置スペース、納期などの面で負担が少なく、新規参入企業を中心に需要が拡大することが見込まれます。同時に、水電解装置の導入にあたっては、長期運用を見据えた顧客サポートの体制構築や、実績と信頼の確立が必要とされています。

旭化成はイオン交換膜法食塩電解プロセス*² 事業において世界各国への販売チャネルや、長期運用を前提としたデータドリブンのサポート体制を有しています。これにより、電解技術に対して十分な経験を持っていない顧客に対して強固な支援を実施することが可能です。

本システムは1~7.5MWと設備容量を任意に調整できる加圧小型電解槽*³を用いており、水素製造に必要な機器類をすべてコンテナに収納した仕様で、水電解システムの新規導入を目指す企業のエントリーモデルや、小規模製造装置、水素ステーションに併設するような分散型の設備に適しています。一方で、旭化成が持つ大規模アルカリ水電解システム「Aqualyzer™」は、常圧大型電解槽*⁴を用いた大量かつ安価な水素製造を得意としており、双方の特長とニーズは大きく異なっています。このように、異なる需要に合致したラインアップを揃えることで、幅広い水電解需要にも対応していくことを目指していきます。

旭化成の水素関連事業における本取り組みの位置づけ

コンテナ型アルカリ水電解システムの活用



各社のコメント

旭化成執行役員(グリーンソリューションプロジェクト事業開発担当)竹田健二

「新規水電解システムの展開に向けた両社の取り組みは、顧客にとって水電解の導入ハードルを下げ、水素市場の発展に広く貢献するものです。電気分解の分野で世界を長年リードし続けている De Nora の技術力および経験と、食塩電解事業で培った旭化成の顧客体験を重視したビジネスの知見が、本システムの展開に重要な役割を果たすと考えています。」

De Nora Chief Executive Officer Michèle Azalbert Paolo Dellaca

「De Nora は、グリーン水素製造用の小型電解槽の開発において、旭化成との協業開始を発表できることを誇りに思います。2社のリーディングカンパニーがそれぞれの強みと専門知識を組み合わせることで、小型の水素製造システムに対する世界中の需要の高まりに対応することができ、本協業は持続可能なエネルギーソリューションに向けた重要な一歩となります。当社は、モビリティや製鉄、その他水素供給が困難な分野を含むさまざまな用途に水素製造用の簡単に設置できるコンテナ型電解槽システムを提供しています。このシステムは、「水素バレー*5」として特定された地域における分散型水素製造を効果的にサポートし、化石燃料への依存を徐々に解消していきます。旭化成との戦略的パートナーシップにより、当社はこの技術をさらに発展させ、アジアをはじめ世界中で本システムの可能性を十分に引き出すことを期待しています。この提携により、現在建設中の最新の電解槽製造拠点であるイタリアのギガファクトリーでの生産が加速することを期待しています。」

*1 出典: Hydrogen Council

*2 イオン交換膜法食塩電解プロセス: 食塩水を電気分解することで、塩素、苛性ソーダ、水素を生産する工業プロセス。

*3 加圧小型電解槽: 圧縮水素の製造に必要な機器をすべてコンテナ内に収納した装置。大型電解槽と比較して初期投資が少なく、設置工事が容易。

*4 常圧大型電解槽: 常圧(大気圧)で大量の水素を安定して生成する大型装置。工業的に大規模かつ安価な水素生産に適している。

*5 水素バレー: 特定の地域や産業クラスター内で水素の生産、供給、利用が集中的に行われるエコシステムのこと。

ONEOS、「Cognite Data Fusion®」を活用した「製油所のデジタルツイン基盤」構築を開始
～製油所の各種データの体系的な管理によるエンジニアの生産性向上に向けた取り組み～
(2024/9/12)



各種データの体系的な管理によるエンジニアの生産性向上に向けた取り組みの概念図

ENEOS 株式会社(社長: 山口敦治、以下「ENEOS」)は、Cognite 株式会社(社長: 江川亮一、以下「Cognite」)のデータプラットフォーム「Cognite Data Fusion®」を活用し、これまで分散していた複雑で多様なデータを一つの仮想空間に統合することで、製油所におけるエンジニアリング業務の効率化を図る「製油所のデジタルツイン基盤」構築に向けた取り組みを開始しましたので、お知らせいたします。

製油所設備の老朽化やエンジニアの世代交代が進むなか、製油所の各種データは個別の電子ファイルや紙媒体の資料として管理されています。また、現場情報は机上で得ることができないことから、製油所で働くエンジニアは「評価や分析に必要となる情報の収集に膨大な時間を要する」という課題を抱えております。

今般開始した本取り組みにより、体系的に整理された情報を瞬時に取得することができ、エンジニアの生産性を高め、業務効率化や信頼性向上へ繋がることに貢献いたします。具体的には、「Cognite Data Fusion®」を核とした独自のデータプラットフォームの導入を、2024 年度下期から 4 拠点(仙台製油所、川崎製油所、堺製油所、水島製油所)に開始し、2026 年度までに ENEOS 製油所の全拠点での運用開始を目指します。

将来的には、蓄積されたデータとAI機能を活用したエンジニアリング業務支援*1 の業務プロセス自動化などを達成しつつ、製油所トラブル削減やエンジニアの技術伝承の一助になることを目標としております。

今後も、両社は、本取り組みを通じて、効率的で安定的なエネルギーの供給を維持してまいります。

*1 製油所設備の信頼性評価や効率的な運転計画を立案する際に必要となる各種データ(機器図面、配管図面、保全履歴、運転履歴、現場写真など)を取得し、一定条件下でのタスクを提案することなど。

ENEOS 技術計画部部長寺嶋文隆コメント:

「ENEOS グループは、長期ビジョンとして、「エネルギー・素材の安定供給」と「カーボンニュートラル社会の実現」の両立に向けた挑戦を掲げています。その実現に向け、第 3 次中期経営計画のデジタル戦略として「確かな収益の礎の確立」と「エネルギー・トランジションの実現」を掲げ、デジタルトランスフォーメーション(DX)を一層加速させていくことを重要施策と位置付けております。

製造部門においては、業務に必要なデータの一元管理や業務のシームレス化等による業務効率化、製油所トラブル未然防止による信頼性向上を実現できる、エンジニアにとってのコンシェルジュ的なソリューションを検討してきました。Cognite Data Fusion®(CDF)は、これらの実現を可能とするソリューションであると認識しており、取り込んだデータを活用し、高度な設備管理、技術・プロセス検討などを通じて、さらなる業務効率化・信頼性向上に寄与することを期待しております。」

Cognite 社長江川亮一コメント：

「このたび、ENEOS 製油所への Cognite Data Fusion®の導入を開始いただき大変光栄に思います。Cognite はサイロ化された様々なデータを、AI を活用したソリューションで統合する産業用 DataOps プラットフォームを提供しています。Cognite Data Fusion®の強みであるデータ連携の柔軟さとデータ統合に必須であるコンテキスト機能により、全製油所への展開を迅速に行うことが可能となります。Cognite Data Fusion®の採用により、ENEOS におけるデジタルツイン構築が促進され、データの利活用による業務効率化、高度化に貢献できることを大変嬉しく思います。Cognite は、これからもデータ基盤の提供を通じて企業のDX化促進をサポートし、企業活動の向上を支援してまいります。」

【JFE スチール(株)】

○データ統合・CPS 開発実行プラットフォーム『J-DNexus™』の構築、運用開始

～製造プロセス CPS 化のさらなる高度化・展開加速～(2024/9/12)

当社はこのたび、IT 領域に蓄積した生産実績・製品品質データ等と OT(Operational Technology *¹)領域のセンサーデータ等の操業データの統合、およびサイバーフィジカルシステム(Cyber Physical System 以下、CPS)の開発・実行をクラウド領域で一元的に行うことができるプラットフォーム『J-DNexus™』を JFE システムズ株式会社と構築し、運用を開始しました。

当社は、DX 戦略として製鉄所全体に CPS を活用したインテリジェント製鉄所の実現を目指しています。インテリジェント製鉄所のコアとなる製鉄所・全社一貫 CPS の構築にむけ、全製造プロセスの CPS 化を推進中であり、これにより革新的な生産性向上・品質向上と安定操業を目指していく方針です。今回構築した『J-DNexus™』により、生産実績・製品品質データとセンサーデータ等の操業データの高度な統合と、それをういて CPS 開発・

実行を効率的・一元的に行うことができるようになり、製造プロセスの CPS 化のさらなる高度化・加速が可能となります。これまでの実証で、CPS システムの構築にかかる期間を従来と比べて 30%程度短縮できることを確認しています。

データ統合には、ノルウェーの Cognite 社*² が提供している IT データと OT データの統合が可能な「Cognite Data Fusion」を鉄鋼業界では世界で初めて採用しました。また、CPS 開発・実行基盤には、生成 AI をはじめとした開発支援機能群を備えています。

【『J-DNexus™』の機能】

1. データ統合基盤

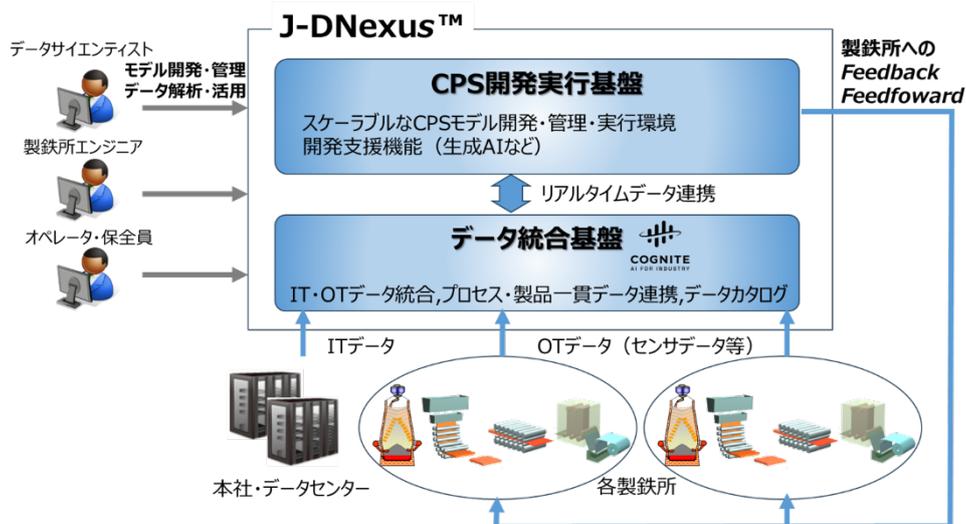
- ・IT データ(生産実績・製品品質データ等)と OT データ(センサー・操業データ)統合
- ・上工程から下工程までのプロセス・製品一貫データ連携
- ・CPS のためのリアルタイムデータ連携

2. CPS 開発・実行基盤

- ・データ解析および CPS モデル*の開発・管理・実行機能
- ・生成 AI をはじめとした開発支援機能群

* データサイエンスによって、未知・不可視の現象を見える化した上で解析を行い、将来予測等のために構築したモデル

当社は、鉄鋼業におけるグローバルな競争に勝ち抜いていくため、CPS をはじめとする新技術の開発と実用化を進め、既存ビジネスの変革、外販ソリューション、新規ビジネス創出など、あらゆる事業領域において DX を推進しています。今後も、全社一丸となってさらなる新技術の開発と実用化を進めることで、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



～『J-DNexus™』の由来～

「Nexus」には、「結びつける」、「つなげる」、「核心」という意味があり、データとデータサイエンス・デジタルトラン

スフォーメーション「D」を結びつけて、革新的な効果を生み出す核心となるプラットフォームという意味合いがあります。

*1 OT(Operational Technology)工場の設備やシステムを動かすための制御技術・運用技術

*2 Cognite 株式会社について

Cognite 社は、2016 年にノルウェーで設立され、世界中の製造業や石油ガス、電力などの重厚長大産業の本格的なデジタルトランスフォーメーションをサポートするグローバルな産業用 SaaS 企業です。Cognite 株式会社は、Cognite 社の 100% 出資子会社として 2019 年 11 月に日本で設立され、Cognite の主力製品となる「Cognite Data Fusion」の国内における販売、マーケティング、およびサポート拠点となっています。

<https://www.cognite.com/ja-jp/>

【関連 URL】

・DX REPORT 2023 <https://www.jfe-holdings.co.jp/investor/library/dxreport/2023/pdf/all.pdf>

【総合警備保障(株)】

○警備業務のロボットフレンドリー化を目指す取り組み(2024/9/26)

「ロボットとセキュリティシステムの連携」実証実験を開始

ALSOK(本社:東京都港区、代表取締役社長:栢木伊久二)は、株式会社 Octa Robotics(本社:東京都文京区、代表取締役社長:鍋島厚太)、大和ライフネクスト株式会社(本社:東京都千代田区、代表取締役社長:竹林桂太郎)と共同で、警備業務のロボットフレンドリー化*に向けた取り組み「ロボットとセキュリティシステムの連携」の実証実験を大和ライフネクストの本社オフィスにおいて実施いたします。

なお、本取り組みは株式会社 Octa Robotics による「RFA 規格に基づくロボット・建物設備連携と標準化の推進」プロジェクトの一環として、経済産業省による補助事業「令和 6 年度革新的ロボット研究開発等基盤構築事業(ロボットフレンドリーな環境構築支援事業)」に採択されています。

参考:<https://www.octa8.jp/news/20240903/>

* ロボットフレンドリー化とは、ロボット導入にあたって、ユーザー側の業務プロセスや施設環境をロボット導入しやすい環境へと変革することを指します。(経済産業省 HP より)

記

1 背景

ALSOK グループでは、これまでも警備業務の効率化や、セキュリティレベルと施設の付加価値を向上させるために警備ロボット開発を続けてきました。その中で、オフィスビル、商業施設で警備ロボットが対象フロアに到

着する度に、人による警備操作を行うという非効率的な運用となり、省力・省人化が図れないのが課題でした。又、清掃ロボットにおいて警戒の必要なフロアでは、人が監視する状態でフロア清掃を行う必要があることが課題でした。

これらの課題を解決するために、機械警備の制御と各ロボットの空間的移動について様々なシチュエーションを想定した実証実験をおこないます。

2 実証実験の概要

(1)実施期間:2025 年 1 月まで(予定)

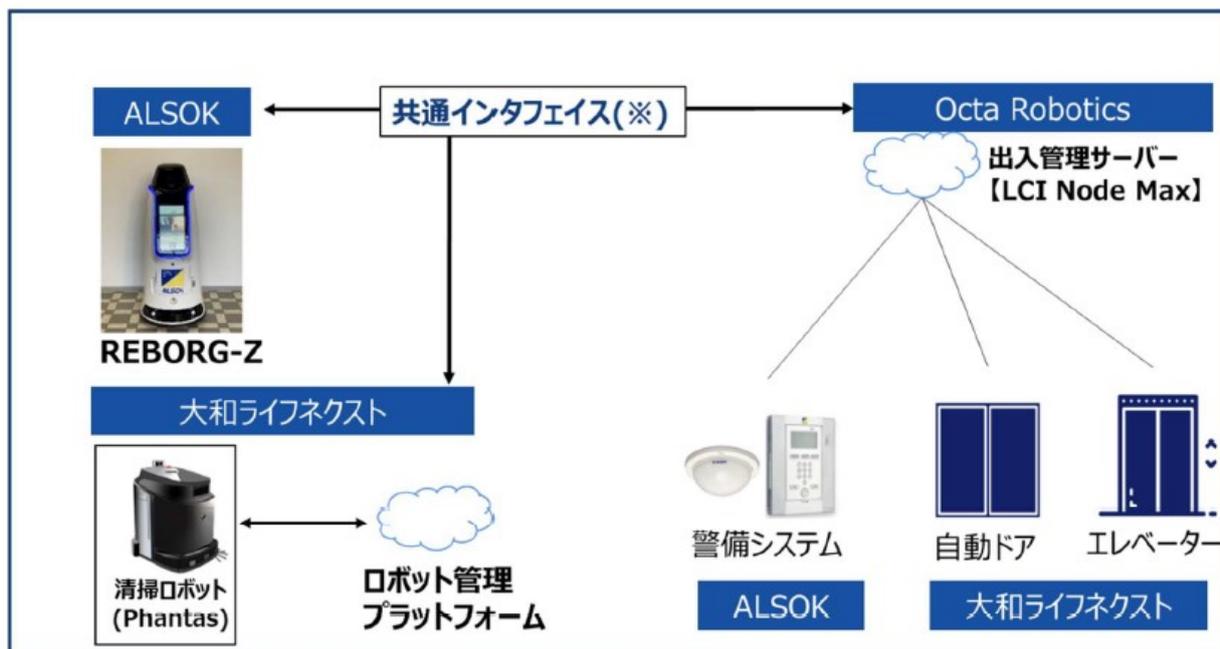
(2)場所:大和ライフネクスト株式会社本社オフィス(港区赤坂)

(3)目的:ロボットとセキュリティシステムの連携確認

(4)各社役割

- ・株式会社 Octa Robotics:システム連携のための管理サーバーの新規開発・設置・プロジェクト管理
- ・ALSOK:警備システムのカスタマイズ・設置
- ・大和ライフネクスト株式会社:本社オフィス内での実証実験の遂行・導入時タスクの検証(ソフト・ハード)

3 ALSOK が目指す今後の展開



(※) RFA B 0001 : ロボット・エレベーター連携インタフェイス定義
RFA B 0002 : ロボット・セキュリティ連携インタフェイス定義

ALSOK は、「一般社団法人ロボットフレンドリー施設推進機構(RFA)」のセキュリティ連携テクニカル委員会に参画し、ロボットがエレベーター／扉／機械警備と連携しながら、「空間でのサービス」を提供するための規格およびガイドラインの策定に取り組んでおります。また、警備ロボットと機械警備が緊密に連携してお掃除ロ

ポットの業務を支援しつつ、建物の警備レベルが低下しない仕組みについて検討してまいります。

本実証実験への取り組み後も抽出された課題に優先度をつけて課題を解決し、共通インターフェースをより洗練されたものにブラッシュアップすることで、より高レベルなサービス提供を目指してまいります。

<SDGs>

【味の素(株)】

○味の素(株)、持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)に加盟(2024/9/5)

味の素株式会社(社長:藤江太郎本社:東京都中央区以下、味の素グループ)は、持続可能な開発のための世界経済人会議(World Business Council for Sustainable Development プレジデント&CEO:ピーター・バッカー本部:スイス・ジュネーブ以下、WBCSD)に加盟したことをお知らせします。

WBCSD は、持続可能な開発を目指して 1995 年に設立され、世界で 225 以上の企業が参画している国際経済団体です。WBCSD が共有ビジョンとして掲げる Vision2050 では「2050 年までに 90 億人以上がプラネタリーバウンダリーの範囲内で真に豊かに生きられること」の実現を目指しており、加盟企業はより持続可能な世界への変革を加速させています。

WBCSD 加盟を通じて、味の素グループは「Agriculture & Food Pathway」および「Climate Imperative」の活動に参画します。今後、当社グループは、WBCSD に加盟するさまざまな分野・業界のステークホルダーと協力し、世界規模での持続可能性に関する課題へ取り組んでいきます。特に、当社グループは、温室効果ガス削減貢献量の算出に関する取り組みに参画し、社会へよりポジティブなインパクトを創出することを目指します。

食料安全保障の課題に対して効果的に対応するためには、科学的かつ革新的なアプローチを採用し、食料システムを変革する必要があります。この変革においては、新技術、既存の技術、先端技術が重要な役割を担います。農業および食品のイノベーションを促進するためには、技術開発、地域および国際的な協力、強固な技術予測と評価、研究開発、人材、インフラ、知識の流れを促進するための環境を整えることも重要となります。当社グループは、当社独自の科学的アプローチである「アミノサイエンス®」、無形・有形資産を活用して、WBCSD の活動に貢献していきます。

味の素株式会社代表執行役社長兼最高経営責任者藤江太郎は、次のように述べています。「農業およびフードシステムの変革の期待が世界中で高まっています。味の素グループのバリューチェーンにおけるネガティブインパクト削減に加え、特に顧客や社会のポジティブインパクトに当社グループの技術・ノウハウ・製品・サービスを通じて、大きな貢献ができる可能性が明確になってきました。Vision2050 実現を目指す WBCSD の活動に参画することは、味の素グループの『志』(パーパス)である『アミノサイエンス®で人・社会・地球の Well-being

に貢献する』ことと完全に合致しています」

WBCSD プレジデント&CEO ピーター・バックー氏は、次のように述べています。「味の素グループを私たちのグローバルネットワークに迎え入れられること、そして農業およびフードシステムにおけるポジティブな変化を促進させる活動への貢献をうれしく思います。同社グループの知見と協力的な精神は、世界的な持続可能性の課題に対する取り組み、特に農業および食品セクターにおける温室効果ガス削減を加速させる上で重要です。WBCSD への加盟企業が世界的に増加する中で、私たちは、引き続き業界を超えてグローバルな企業を団結させ、より持続可能な未来に向けてリードしていきます」

参考情報

味の素グループ統合報告書「ASV レポート」

<https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/activity/ir/index.html>

持続可能な開発のための世界経済人会議(WBCSD)について

WBCSD は、世界をリードする 220 以上の持続可能な企業からなる、CEO 主導のグローバルコミュニティです。WBCSD の使命は、気候危機の影響を抑え、自然を回復し、不平等に対処するために、企業、そのバリューチェーン、およびそれらが運営するシステムの必要な変革を加速することです。

WBCSD は加盟メンバーと共に、気候緊急事態、自然の喪失、そして増大する不平等といった差し迫った持続可能性の課題に取り組んでいます。食料と農業、製品と材料、エネルギー、輸送とモビリティ、建築環境など、ビジネス活動の重要なセクター全体でバリューチェーンの変革を加速するためのソリューションを提供しています。また、持続可能な意思決定を低コストの資本で報いるために金融システムを集团的に再構築し、企業の成功を支援しています。

WBCSD は、ビジネスリーダーのコミュニティに、より良い世界を目指す野心を高め、彼らの運営とバリューチェーンにおいて迅速かつ大規模な行動を実行し、そのパフォーマンスの責任を明確にする力を与えています。加盟企業は、ベストプラクティスの交換、教育、標準とプロトコル、ツールと技術を通じて、それぞれの事業内で取り組みを進展させています。

私たちの加盟企業は、すべての事業セクターおよび主要な経済活動から参画しており、合計売上高は 8.5 兆米ドル以上、従業員数は 1,900 万人以上です。WBCSD のグローバルネットワークは、約 70 か国の経済団体から成り立っており、加盟企業に世界中で比類のないリーチを提供しています。

WBCSD は、2050 年までに 90 億人以上がプラネタリーバウンダリーの範囲内で真に豊かに生きられることという Vision に基づき、持続可能性に向けたビジネスの声として団結しています。

詳しくは、www.wbcsd.org (英語)をご覧ください。

味の素グループについて

味の素グループは、“Eat Well, Live Well.”をコーポレートスローガンに、アミノサイエンス®で、人・社会・地球の Well-being に貢献し、さらなる成長を実現してまいります。

味の素グループの 2023 年度の売上高は 1 兆 4,392 億円。世界 34 の国・地域に拠点を置き、商品を販売している国・地域は 130 以上にのぼります(2024 年現在)。詳しくは、www.ajinomoto.co.jp をご覧ください。

【J&T 環境(株)】

○廃棄されるプラスチック梱包材を土のう袋に再生利用(2024/9/17)

～建設現場でのサーキュラーエコノミー実現に向けた取り組み～

鹿島建設株式会社(社長:天野裕正、以下「鹿島」)、萩原工業株式会社(社長:浅野和志、以下「萩原工業」)、J&T 環境株式会社(社長:長谷場洋之、以下「J&T 環境」)は共同で、建設現場で廃棄される使用済みのプラスチック梱包材を、土のう袋の材料として再生利用できることを実証しました。土のう袋のようなフラットヤーン製品(合成樹脂繊維製品)は、一度使用して回収した材料(ポストコンシューマ材料)を用いて再生することが技術的に困難でしたが、本実証では、鹿島の建設現場で分別・回収した使用済みプラスチック梱包材を用いて 5 万枚の土のう袋を連続的に製造できることを確認しました。

■リサイクルシステムのスキーム



【リサイクルシステム構築の背景】

資源循環の観点から、建設現場における使用済みプラスチックの効果的・効率的なリサイクルシステムが求められています。建設現場では、梱包材など日々様々な使用済みプラスチックが発生します。それらの一部は再生原料化(マテリアルリサイクル)されますが、その場合、汚れの付着が原因で原料としての品質が悪くなることが多く、その用途は限定的です。資材を保護するプラスチック梱包材は、開梱後の比較的きれいな状態で

あっても、他の使用済みプラスチック類と一緒に回収され、焼却処理されることがほとんどです。このため、建設分野における使用済みプラスチックのマテリアルリサイクルは進んでいませんでした。

これを受け、環境問題への取組みに積極的な3社が連携して、使用済みプラスチック梱包材から、建設現場で用いられる土のう袋へと再生するリサイクルシステムの構築を目指し、共同実証を行うこととしました。

【リサイクルシステムの実証】

鹿島の都内にある特定の建築現場で、使用済みプラスチック梱包材のみを分別・回収した後、それをJ&T環境が再生ペレット化し、萩原工業が再生ペレット15%、バージン材(ポリエチレン樹脂)85%の比率で混ぜ、土のう袋を5万枚連続的に製造しました。これまで焼却処理されていたプラスチック梱包材をリサイクルすることで、バージン材の使用量を減らすことができました。

土のう袋などのフラットヤーン製品は、再生原料を用いる一般的なプラスチック成型品に比べて部材厚が非常に薄いため、製造時に粒子径で数十 μm 程度の異物まで除去する必要があります。

本実証では、J&T環境および萩原工業が有する高度な洗浄・ろ過技術を用いて異物を除去することで、ポストコンシューマ材料を利用した土のう袋を連続生産できることを確認しました。なお、リサイクル材はバージン材に比べて強度がないため、本実証では再生原料に加えてバージン材を利用して製造しています。

本実証で製造した土のう袋は、鹿島の全国の土木・建築現場で試適用し、品質を確認する予定です。

【今後の展開】

3社は引き続き、建設現場で発生する使用済みプラスチックのリサイクルを進めるべく、再生材を活用した製品を研究していきます。さらに、原料のバージン材から再生材への転換を促進し、サーキュラーエコノミー実現に向けた取組みを、さらに強化してまいります。

【(株)レゾナック】

○レゾナック、男性育休取得の推進を強化(2024/9/17)

～育休取得率100%達成、取得日数も倍増～

株式会社レゾナック(社長:高橋秀仁)は、2008年以来17年にわたり育児休業取得推進の取り組みを推進してきました。その結果として、2023年度において男性従業員の育児休業取得率100%を達成しております。また、平均取得日数も前年比約2倍の29.9日となりました。

レゾナックは、多様な人材がその能力と個性を最大限に発揮できる職場環境を目指し、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)を積極的に推進しています。その一環として、旧昭和電工時代の2008年より男性従業員の育児休業取得を促進するキャンペーン「パパキャン」を実施しています。「パパキャン」では、育児休

業取得対象者に対して、制度内容や育児休業申請書などの関連書類を上司から直接手渡す仕組みを採用しています。これにより、上司や職場の理解を深め、対象者本人の育児休業取得への動機づけを強化しています。

さらに、レゾナックグループの社員だけでなく、そのパートナーも参加できる育休セミナーを2020年から開催*¹しています。このセミナーでは、産前・産後の心身の変化についての講話や、家事育児の協働ポイントを見出すワークショップなどが行われ、参加者から高い評価を受けています。こうした取り組みにより、男性の家事育児への参画意欲が向上し、職場全体の理解も深まりました。その結果、上司は男性部下に対して「育休を取るのか」ではなく、「育休をいつから取るのか」「どのくらい取るのか」と尋ねることが当たり前となり、男性従業員も気兼ねなく育休を取得できる職場文化が根付いています。

今年も9月19日の「育休を考える日」に合わせて、「パパキャン」を実施するほか、今年度からは忙しい従業員でも自己学習が可能なe-learningプログラムを導入するなど、多岐にわたる取り組みを計画しています。レゾナックは、これらの活動を通じて、多様な人材が互いに尊重し合い、その能力を最大限に発揮できる職場環境づくりを一層推進してまいります。

〈レゾナックの男性育児休業取得率〉

	2021年	2022年	2023年
レゾナック（単体） ^{*2}	79.0%	93.5%	100%
平均取得日数	15.0	15.0	29.9
民間企業平均 ^{*3}	14.0%	17.1%	30.1%

*1 旧日立化成(株)で開催

*2 2021年の取得率は旧昭和電工(株)のデータ

*3 出典: 令和5年度雇用均等基本調査

〈男性育休プロジェクトへの賛同〉

レゾナックグループは、積水ハウス株式会社が進める「男性育休プロジェクト」*に賛同し、多くの賛同企業や団体と共に男性の育児休業取得を促進します。

* 男性育休プロジェクトとは、積水ハウス株式会社が「わが家を世界一幸せな場所にする」というグローバルビジョンのもと、日本でも男性の育児休業取得が当たり前になる社会を目指して活動してきたプロジェクトです。9月19日を「育休を考える日」に制定し、企業で働く男性の育休取得実態を探る「男性育休白書」の発行や情報発信の場として「男性育休フォーラム」の開催などを展



開しています。

【東亜建設工業(株)】

○組織の活性化と人材確保の強化に向けた新たな施策

～「カムバック採用」の推進～(2024/9/12)

東亜建設工業株式会社(本社:東京都新宿区、代表取締役社長:早川毅)は、長期ビジョン〈TOA2030〉「社会を支え、人と世界をつなぎ、未来を創る」を実現するために「人的資本経営」をキーワードに、『人材育成方針』に基づく多様な人材の確保と育成に取り組み、企業価値の向上を目指しています。今回、新たな施策として、過去に当社で活躍し退職された人材を積極的に採用する「カムバック採用」を推進することとしました。

当社は、本施策の推進を通じて、多様で多才な人材の採用をより一層強化するとともに、事業拡大を推進する組織作りと人材成長(育成)の両立によって、企業価値向上や事業を通じた社会課題の解決に努めてまいります。

目的

即戦力となる人材の確保

わが国における労働力人口の減少によって、建設業界においても担い手不足が喫緊の課題となっている中で、当社は過去に当社で活躍し退職された人材も貴重な“人的資本”であると捉えています。「カムバック採用」を推進することで、当社の文化や業務に精通した”即戦力”となる人材を確保し、人的な課題解決を目指します。

組織の活性化

当社は、多様な価値観を受け入れ、ダイバーシティ&インクルージョンを実現し、すべての社員がいきいきと活躍することができる環境づくりに取り組むことで、企業価値を持続的に向上させるサイクルの構築を目指しています。「カムバック採用」を推進することで、他社で培った新しい価値観や知見を社内にもたらし、組織のさらなる活性化につなげていきます。

概要

応募要件

・東亜建設工業で総合職(事務技術職)として勤務経験がある自己都合退職者

応募方法と専用サイト

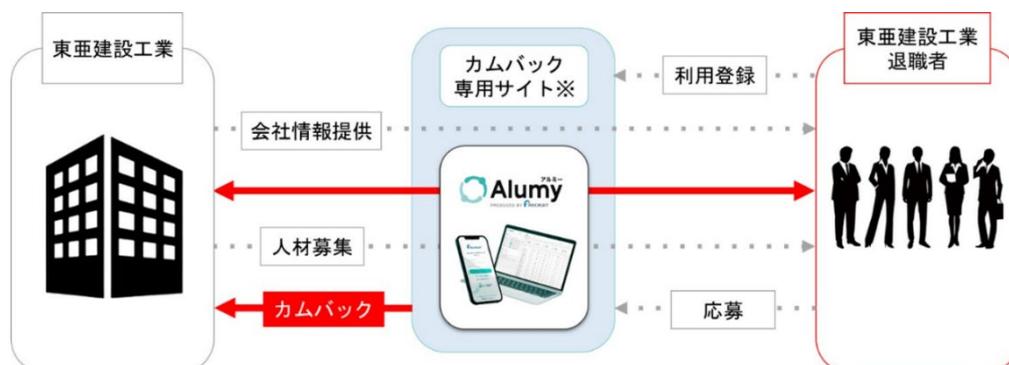
すぐに選考を希望される方は、当社採用ホームページから直接ご応募いただきます。

また、時間をかけて検討されたい方に向け、採用ホームページから「カムバック採用専用サイト」にご登録いただくと、当社より専用サイトを通じて会社情報を提供します。

選考方法

考に際しては、書類審査や面接試験等の通常のキャリア採用と同様の過程を経た上で決定するものとします。

(※カムバック採用は、当社への採用を必ずお約束するものではありません。)



※株式会社リクルートのサービス「Alummy」を活用

カムバック専用サイトのイメージ

【東京ガス(株)】

○女性活躍推進に優れた企業としてえるぼし最高位(3つ星)を取得(2024/9/6)

東京ガス株式会社(社長:笹山晋一、以下「東京ガス」)は、このたび、女性活躍推進の優良企業として、厚生労働大臣が認定する「えるぼし」の最高位(3つ星)を取得しました。



「えるぼし認定」は、女性活躍推進法に基づき、行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たした企業を認定する制度です。

「採用」、「継続就業」、「労働時間等の働き方」、「管理職比率」、「多様なキャリアコース」の5つの評価項目のうち、基準を満たす項目数に応じて3段階の認定を受けることができます。

東京ガスは、上記5つ全ての基準を満たし、最高位の3つ星を取得しました。

東京ガスグループは、2023-2025年度グループ中期経営計画「Compass Transformation 23-25」で、「多様な

人材が活躍できる組織の実現」を重要課題の一つと位置づけ、グループ員一人ひとりと東京ガスグループの双方が成長を実感できる「人的資本経営の強化」を掲げています。なかでも女性活躍を端緒と位置付け、さまざまな取り組みを進めています。

これからもグループ員一人ひとりが、目に見える違い・目に見えない違いを尊重し合い、切磋琢磨しながら、お客さま、社会、ビジネスパートナーとともに、価値を創出し続ける企業グループになることを目指します。

東京ガスの女性活躍推進の取り組み*¹

(1) 経営戦略と連動した取り組み

- ・経営ビジョン『Compass2030』において、事業戦略の実現に向けた人事戦略として人事の基本方針を立て「多様性がぶつかりあい切磋琢磨する場をつくる」ことや、ダイバーシティの取り組みを推進することを表明。
- ・23-25 中期経営計画では、「多様な人材が活躍できる組織の実現」をマテリアリティと位置づけ、経営戦略を実現するための KPI として「女性管理職比率」、「男性育休取得率(1ヶ月)」等を設定し、その進捗を管理。
- ・2023 年、新社長就任時に「DE&I トップコミットメント」を公表し、当社グループに集う多様な人材の背景・考え・働き方を尊重し、その多様な力で新たな価値を創出し続ける企業グループになることを社内外にコミット。
- ・2024 年、DE&I 推進担当役員を新たに設置。新体制のもと、DE&I 推進の取り組みをさらに加速。

(2) 安心して働ける職場環境づくり

- ・女性の健康課題がキャリアへ及ぼす影響を軽減し、働きやすい職場環境をつくるため、「フェムテックセミナー」や「生理痛体験会」*²等を開催。

(3) キャリア形成・成長支援

- ・女性の意欲を活かし、挑戦を促すため、多様なキャリアセミナーや、アンコンシャスバイアス研修等を実施。

「なでしこ銘柄」に選定

- ・女性活躍推進に積極的な企業として、経済産業省と東京証券取引所が共同で企画する『なでしこ銘柄』に2年連続で選定されています。



データでみる女性の活躍

女性社員数、女性管理職ともに増えています。

女性社員数

	2021年度	2022年度	2023年度	現在（2024年4月1日時点）
男性社員数	6,194	6,053	6,011	5,242
女性社員数	1,253 (16.8)	1,248 (17.1)	1,248 (17.2)	1,238 (19.1)

※ 2021～2023年度は各年度における3月末現在の実績

※ 単位は人。カッコ内は全社員に占める女性の比率。

女性管理職数



*1：東京ガスの女性活躍推進について詳細はこちら

*2：生理痛体験会の詳細はこちら

【富士電機(株)】

○富士電機と中部電力ミライズによるオフサイト PPA の導入に関する契約の締結

～合計出力 10,000kW を超える規模で再エネの普及拡大に貢献～(2024/9/12)

富士電機株式会社(以下「富士電機」)と中部電力ミライズ株式会社(以下「中部電力ミライズ」)は、このたび、富士電機の子会社である富士電機パワーセミコンダクタ株式会社(以下「富士電機パワーセミコンダクタ」)を含めた3社で、専用の太陽光発電所を活用したオフサイト PPA*1(以下「本 PPA」)の導入に関する契約を締結したことをお知らせします。

*1 敷地外に設置した太陽光発電設備などから、電力系統設備を介して電気を購入する仕組み。

■本 PPA について

本 PPA は、パワー半導体を製造する、富士電機の松本工場(長野県松本市)と富士電機パワーセミコンダクタの大町工場(長野県大町市)、飯山工場(長野県飯山市)の 3 工場(以下「当該 3 工場」)が、当該 3 工場専用の太陽光発電所で発電した電気の供給を受けるものであり、契約期間は 20 年間です。

中部電力ミライズは、中部電力グループの株式会社ジェネックスが愛知県・三重県内に新たに設置し、2025 年 4 月から順次、運転を開始する予定である 15 か所の太陽光発電所(パネル合計出力:約 10,700kW)から電気を調達し、当該 3 工場へ供給します。

中部電力ミライズが提供するオンサイト PPA*2・オフサイト PPA のサービスにおいて、パネル合計出力 10,000kW を超える規模の太陽光発電所の活用は初であり、富士電機は中部電力ミライズとともに、再生可能エネルギー(以下「再エネ」)の普及拡大に貢献します。

*2 敷地内の屋上などに設置した太陽光発電設備などから電気を購入する仕組み。

■本 PPA の導入による効果

本 PPA の導入により、富士電機および富士電機パワーセミコンダクタの当該 3 工場では、年間約 5,726 トンの CO₂ 排出量を削減します。

また、当該 3 工場では、2022 年 6 月から順次、中部電力ミライズが提供する「Green でんき」*3 を活用しており、加えて本 PPA を導入することで、当該 3 工場における年間使用電力量*4 のうち約 33%を CO₂フリー化できる見込みです。

これにより、2023 年度における富士電機全体の生産時の温室効果ガス排出量の約 2%に相当する、年間約 7,241 トンの CO₂ 排出量削減が可能となります。

*3 中部電力グループが保有する水力発電所等の再エネ電源に由来する非化石証書を使用し、実質的に再エネ 100%かつ CO₂ を排出しない電気を提供するサービス。

*4 当該 3 工場における 2023 年 8 月～2024 年 7 月の総使用電力量。

富士電機と中部電力ミライズは、今後も再エネ由来の電気の活用を進めることで、脱炭素社会の実現に貢献してまいります。

■富士電機の脱炭素化に向けた取り組み

富士電機は、「環境ビジョン 2050」において、2030 年度目標として、生産時の温室効果ガス排出量を 2019 年度比で 46%超削減することを掲げ、設備の省エネ化や自社生産拠点への太陽光発電設備の導入、再エネ電力の購入拡大を推し進めています。これにより、2030 年度の全社電力使用量*5 における再エネ電力比率は 55% (2023 年度実績:6%)まで高まる計画です。

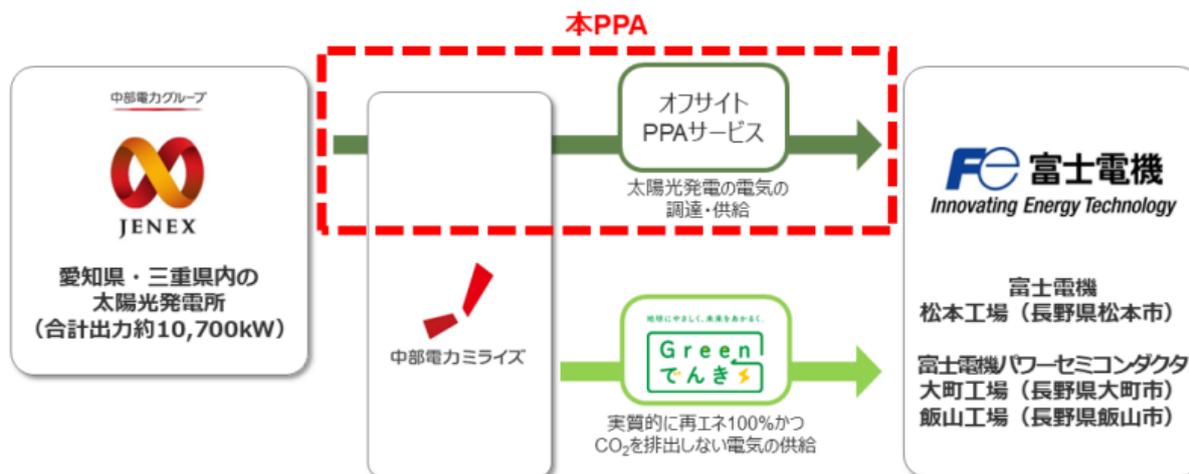
今般のオフサイト PPA の導入に関する中部電力ミライズとの契約は本目標達成に向けた施策の一環であり、オフサイト PPA の導入は富士電機として初の取り組みです。

*5 電力使用量: 電力購入量 + 自家太陽光発電量

■本 PPA の概要

導入時期	2025年4月(予定)
太陽光発電所の 運転開始時期	2025年4月以降、順次(予定)
パネル合計出力	約10,700kW (愛知県・三重県内15か所)
供給場所	<ul style="list-style-type: none"> 富士電機 松本工場 (長野県松本市) 富士電機パワーセミコンダクタ 大町工場 (長野県大町市) 富士電機パワーセミコンダクタ 飯山工場 (長野県飯山市)
契約期間	20年間

■オフサイト PPA・「Green でんき」の概要



以上

「みんな脱炭素プロジェクト」
ロゴマーク

「みんな脱炭素プロジェクト」は、中部電力ミライズが企業のみなさまとともに再エネを増やし、有効活用することを進めていく参加型の取り組みです。
富士電機は、オフサイト PPA サービス・「Green でんき」の活用を通じて、同プロジェクトに参加し、脱炭素社会の実現に貢献しています。

<その他>

【(株) 浜銀総合研究所】

〇3 期ぶりに改善した神奈川県内中堅・中小企業の景況感(2024/9//18)

～企業経営予測調査 2024 年 9 月調査結果～

<https://www.yokohama-ri.co.jp/html/report/pdf/ky2409.pdf>