



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っていただくため、適切な情報開示を推進してまいります。

対象期間 53期(2023年4月～2024年3月)・54期(2024年4月～2025年3月)

対象範囲 株式会社タイヨーの取り組みと活動事例

発行時期 2026年4月 次回発行予定:2026年7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

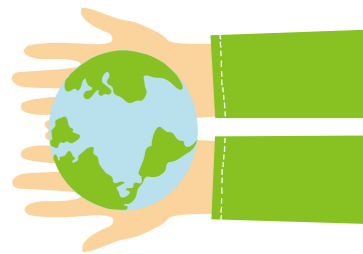
サステナビリティレポートに記載した取り組みの内容や実績データについては、担当部署において適切な測定及び集計方法を使用することで、正確性の確保に努めるとともに、可能な限りその方法を開示しています。

お問い合わせ窓口

〒736-0082 広島県広島市安芸区船越南5丁目11-1【株式会社タイヨー 戦略推進部】

INDEX

01	編集方針	33	戦略的重要課題① 働く仲間
03	トップコミットメント	35	具体的な取り組み
05	タイヨーの基本情報	47	パフォーマンスデータ(人財)
06	事業紹介	49	戦略的重要課題② 当社を支えてくださっている皆様
07	タイヨーの沿革	51	具体的な取り組み
11	財務ハイライト		
13	タイヨーのサステナビリティ		
13	経営理念とサステナビリティの位置付け	55	戦略的重要課題③ 地球環境
14	戦略的重要課題の決定プロセス	57	具体的な取り組み
15	価値創造モデル		
17	バリューチェーン(付加価値を生み出す過程)		
19	外部環境分析(環境)		
20	外部環境分析(社会・経済)		
21	内部環境分析		
23	中長期的な方向性と実現するために重要な要素		
25	サステナビリティ戦略における今後の計画		
26	タイヨーのVISION		
27	サステナビリティ推進体制		
29	方針声明の実践		
31	ステークホルダーエンゲージメント		



TOP COMMITMENT

トップコミットメント



株式会社タイヨー

代表取締役 **加藤 勇樹**

ステークホルダーの皆様へ

ステークホルダーの皆様のご支援の賜物であり、心より感謝申し上げます。皆様のお力添えがあつてこそ、当社は事業活動を推進することができています。より良い環境および社会インパクトを提供していく方法を、日々、働く仲間とともに考え、実行に移しています。持続可能性を追求するためには、企業におけるステークホルダーとの相互関係が重要であると考えています。

社員は会社の発展のために力を尽くしており、社員が安心・安全に働けて、「この会社で働いてよかった」と思える環境づくりを整えることが、企業としての責務であると理解しています。また、地域社会においては、地域の理解があつてこそ事業活動が成り立っており、地域が抱える社会課題を解決することも、企業としての責務であると認識しています。

何より、公明正大な事業運営をもって、しっかりとリスクマネジメントを図りながら、すべてのステークホルダーの皆様からの支持を得て、会社として持続的な成長を遂げていくことが我々の使命です。特に、企業の事業活動が人権に与える影響を考慮し、人権を尊重する取り組みである「ビジネスと人権」というテーマについては、年々求められるレベルが高くなっていると理解しています。

また、企業が高いモラルを持ち、健全に運営していくことこそが、企業の安定および成長の第一歩であると認識しています。そのためにも、当社をより一層成長させるために、改めて倫理観の高い組織を目指してまいります。しっかりとした基盤のもとに事業を推進していくことにより、廃棄物の適正処理による社会的インパクトも大きくなっていくと考えています。

財務ハイライトと今後の見通し

当社は1951年の創業以来、70年以上にわたり廃棄物の収集・処理・リサイクルを行ってまいりました。第54期となる2024年度は、約13億円の売上を達成し、2016年以降は過去最高額を更新し続けています。また、事業運営の効率化による経費削減により、当期純利益は約1億円を計上することができました。好調の要因としては、以下が挙げられます。

- 定期回収料金のコスト見直し
- スポット回収におけるWeb集客強化と人的資本の積極採用による機動力の確保
- 営業数値の見える化およびKPIマネジメントの導入
- 建設系や遺品整理など、これまで注力してこなかったサービス分野への営業強化

財務的な目標としては、もともと掲げていた中期定量ビジョンである「2029年(令和11年)までに売上高15億円の達成」を目指し、年率3~5%程度の売上増加による持続的成長、ならびに経常利益ベースで毎年10%以上の安定化を目標としています。一方、社会経済情勢の影響に伴う事業コストの増加や国内産業の停滞によって、当社にも一定の影響があると予測されます。その影響を最小限に抑えるため、環境教育サービスや廃棄物コンサルティング事業の拡充、サーキュラーエコノミーに資する新規事業の推進に取り組んでおり、「タイヨー長期プラン」に基づき、持続可能性を考慮した多角的な経営戦略を段階的に実行し、事業ポートフォリオの最適化を図ってまいります。

ここ3年間のインパクトに関するハイライトと今後の展開

当社の目指す姿は、「全社員が共通した“かつこよさ”を追求することにより、“かつこいい社員”が“かつこいい仕事”をする“かつこいい企業”」となることです。この実現に向けて、以下の3つの重点テーマを特定しています。

1. 「誰もが働きやすく、働いてよかったと思える職場環境の構築」
社員を重要なステークホルダーとして位置づけ、働く仲間のための環境整備を進めています。
2. 「『かつこいい企業』の実践を通じた、親しまれ・信頼され・愛される会社の実現」
当社を支えてくださるお客様や関係者の皆様をステークホルダーとして特定し、企業価値の向上に努めています。
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」
地球環境そのものをステークホルダーと捉え、環境負荷低減に継続的に取り組んでいます。これらのテーマについて、経年的に改善と向上を図っており、今後も継続して取り組んでまいります。

【1】誰もが働きやすく、働いてよかったと思える職場環境の構築

- 病児保育負担制度の導入
 - 子育てと仕事の両立を支援するため、病児保育負担制度を導入しております。
- ワークライフバランスの推進
 - 計画有給制度の導入、有給残日数の月次確認を実施。これにより、休暇取得率の目標60%を前倒しで達成しました。
- 人財の多様化
 - 障がい者雇用率が5%に到達し、2030年の目標を前倒しで達成しました。
- 社員意識調査の改善
 - 2022年の結果と比較し、肯定的な回答の割合が10%以上増加しました。これは、社員との対話の機会を増やし、改善提案を反映させた成果と考えています。

今後も、社員が高い倫理観を持ち、最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境の実現を目指してまいります。

【2】「かつこいい企業」の実践を通じた、親しまれ・信頼され・愛される会社の実現

当社を支えてくださっているお客様、取引先、地域社会の皆様を重要なステークホルダーと位置づけ、「かつこいい企業」としての姿勢を日々実践することで、信頼と共感を得られる企業づくりに取り組んでいます。主な取り組み内容は以下のとおりです。

- 企業倫理とコンプライアンスの徹底
 - 企業倫理の浸透およびコンプライアンスの徹底に努めており、重大な違反・事案の発生件数は過去3年間ゼロを維持しています。
- 品質管理とクレーム防止
 - 品質向上とクレーム防止に取り組み、重大クレーム発生件数もゼロ件を継続しています。
- 地域社会への貢献
 - 次世代教育支援として、過去3年間で延べ15校に対して環境教育・普及啓発活動を実施し、806名の受益者を輩出しました。
 - 地域美化活動にも注力しており、同期間中に約1.5トンのごみ回収を行い、地域への貢献を継続しています。

今後も、地域社会から「必要とされる存在」となるべく、信頼され・親しまれる企業づくりに力を入れ、誠実で責任ある組織運営に努めてまいります。

【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

当社は、地球環境を重要なステークホルダーと捉え、持続可能な社会の実現に向けてさまざまな取り組みを行っています。特に脱炭素、省エネルギー、資源循環といった環境課題に対し、以下のような成果を上げております。

- 脱炭素への取り組み
 - スコープ1およびスコープ2による温室効果ガス排出量は合計1,177t-CO₂となり、基準年(2020年)と比較して約100tの削減に成功しました。
 - この削減は、省エネルギー化を社内掲示などで啓発し、日常的な行動変容を促した結果として達成できたものであり、小さな取り組みの積み重ねの成果といえます。
 - 当社は、2044年までに排出量ゼロ(カーボンニュートラル)を目指しており、事業拡大と並行しながらも以下のような取り組みを推進していきます。

- 排出係数の低い燃料への切り替え
- 再生可能エネルギーの導入
- 継続的な省エネルギーの実践

- 自然資本の保全・環境コンプライアンスの遵守
 - 環境コンプライアンスに関しては、継続的に遵守を徹底しており、法令違反や環境事故は発生していません。
- 資源循環(リサイクル率向上)への取り組み
 - リサイクル率は76%に到達しており、目標である100%に向けて継続的な改善と議論を進めています。

今後も、「未来の世代により良い環境を残す」という企業責任のもと、事業活動と環境保全を両立させ、持続可能な社会づくりに貢献してまいります。

【4】「タイヨー中期経営計画」と今後の展望

2025年4月より、これまでの取り組みをさらに深化させるため、「タイヨー中期経営計画」を始動します。当社は、2035年ビジョンとして掲げる「かつこいい仕事をする総合廃棄物サービス企業」の実現を目指しています。その中間地点である2029年には、中期定性ビジョンである「廃棄物のプロフェッショナル集団へ!」をまずは達成すべきマイルストーンと位置付けています。

- 変化する経営環境に対応した成長戦略
 - 社会や産業を取り巻く環境の変化を踏まえ、以下のような多面的な戦略を通じて、成長と変革を同時に実現していきます。
 - 基盤事業の競争力強化
 - 成長事業・新規事業への戦略的投資
 - 組織としての挑戦と持続可能な価値創出

- トータルバリューチェーンの進化
 - 当社のバリューチェーンは、次の主要機能で構成されています。

機能領域	取り組みの方向性
マーケティング	潜在ニーズの発見・育成
営業	最適な提案と信頼関係の構築
収集・運搬	安全・正確・効率的な回収
中間処理	品質・安全・適正な処理
リサイクル・処分	最終処分・資源循環の最適化
アフターサービス	継続的支援・改善提案

- バックオフィスの統合的支援体制
 - これら主活動を支えるのが以下の機能です。

- DX(デジタルトランスフォーメーション)
- 法務
- 人事労務
- 安全教育
- 広報

これらすべての要素が一体となって機能することで、当社は持続可能な成長と社会的価値の創造を実現し、次世代に誇れる企業へと進化していきます。

BASIC INFORMATION

タイヨーの基本情報



会社概要

会社名	株式会社タイヨー
代表取締役	加藤 勇樹
所在地	〒736-0082 広島県広島市安芸区船越南5丁目11-1
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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	91人(2025年現在)
売上高	12.7億円(54期:2024年4月～2025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
 岡山県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
 島根県産業廃棄物週収集運搬許可
 福岡県産業廃棄物収集運搬許可

OUR BUSINESS

事業紹介



収集・運搬



中間処理



リサイクル
単純焼却
埋立

外部補償



品質
ISO9001



環境
ISO14001



道路交通安全
ISO39001



HISTORY

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、太陽からいただいており、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く、と思います。今後より一層ステークホルダーの皆様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。

1951.4

一般廃棄物の収集運搬処理を業として、比治山衛生社を創立発足



2003.5

株式会社タイヨーに改称

2002.7

第2リサイクルプラント完成



1953.3

太陽クリーナーに改名し、皆実町に本社を移転



2005.2

ISO14001認証取得



2005.7

第3リサイクルプラント完成

1970.3

事業拡張のため資本金100万として有限会社太陽クリーナーに改称



2007.4

廃プラスチックリサイクルプラント
廃水処理施設完成



1976.2

船越工場完成



2012.6

第3リサイクルプラント
増設

2014.9

ISO9001 認証取得



1995.8

業務拡張のため
資本金1000万円として
株式会社
太陽クリーナーに改称

1996.2

新社屋完成、本社、工場を統合する



2016.1

代表交代



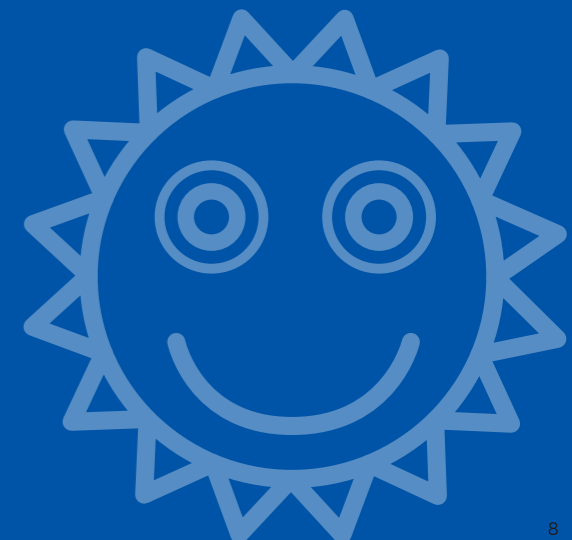
元山 浩



元山 琢然

2018.2

ISO39001 認証取得



HISTORY

タイヨーの沿革

2018.4

たいようすくすく保育園開設



2018.10

- 資本金4300万変更
- 自治体へのダンプ車寄贈



2019.4

本社休憩所リノベーション



2020.4

産廃選別ライン導入



2020.6

路面電車へのラッピング



2020.1

ユニフォーム変更



2026.2

代表交代



加藤 勇樹

2026.3

第3工場新設備導入



2025.4

広島市教育委員会主催
協力企業として参加
【企業とコラボ出前授業】



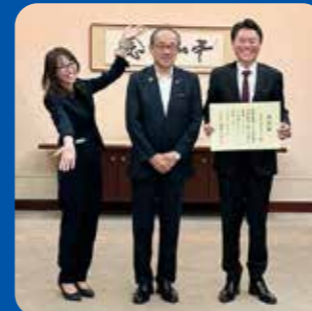
2025.12

資源循環フォーラム2025登壇
in北海道大学



2023.7

広島市「第18回男女共同参画推進事業者」
表彰



2022.4

- 女性専用ユニフォームの導入
- 業界オリジナルソング制作



2022.6

SBT イニシアチブ
「Business Ambition for 1.5°C」の認定取得



2022.2

READYSUNFLOWER 発足



2022.3

- 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

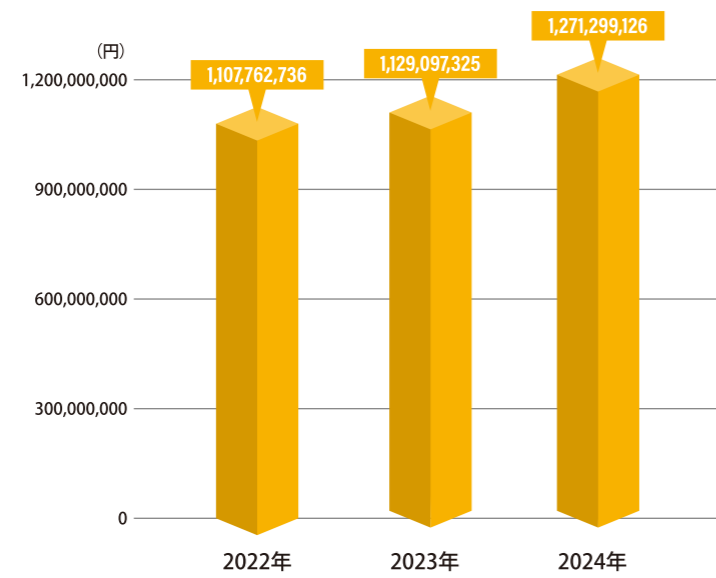


Taiyo

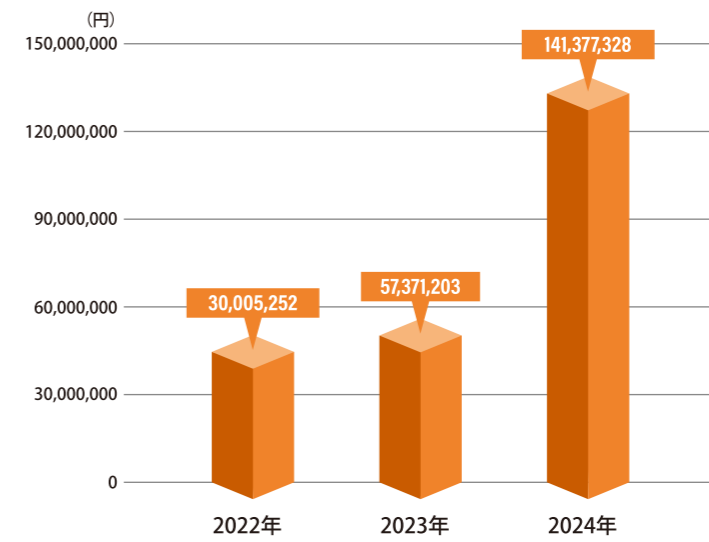
FINANCIAL HIGHLIGHTS

財務ハイライト

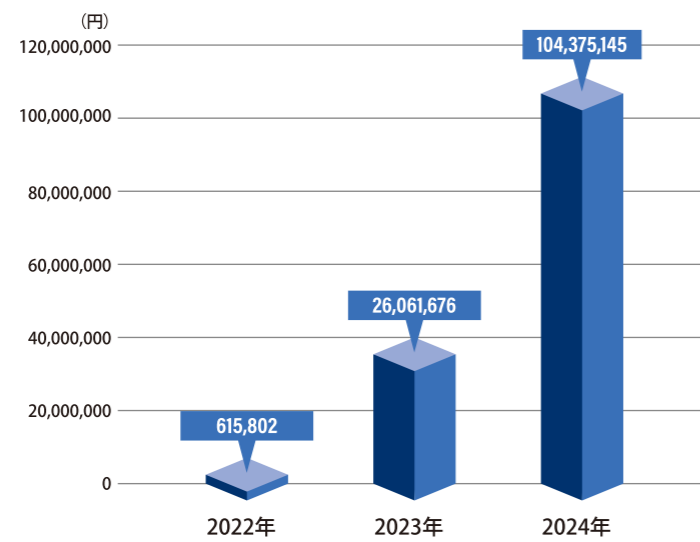
売上高



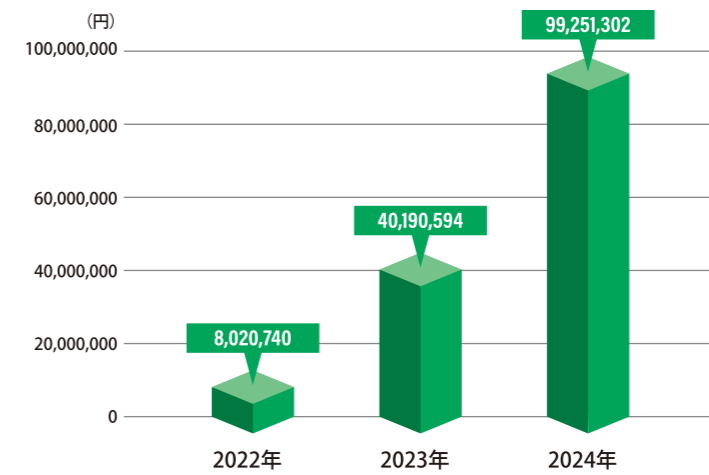
経常利益



営業利益



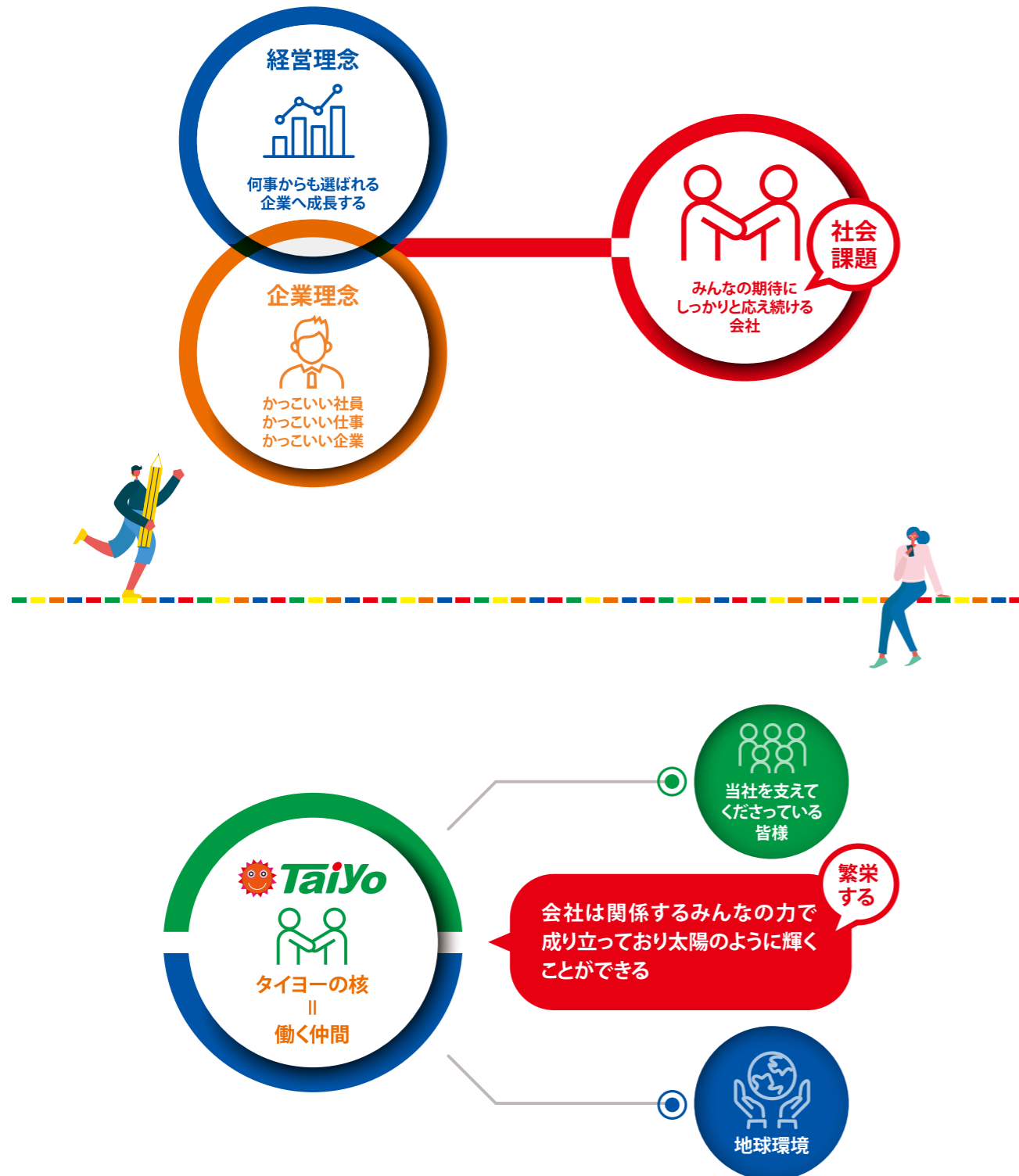
当期純利益



MANAGEMENT PHILOSOPHY AND SUSTAINABILITY POSITIONING

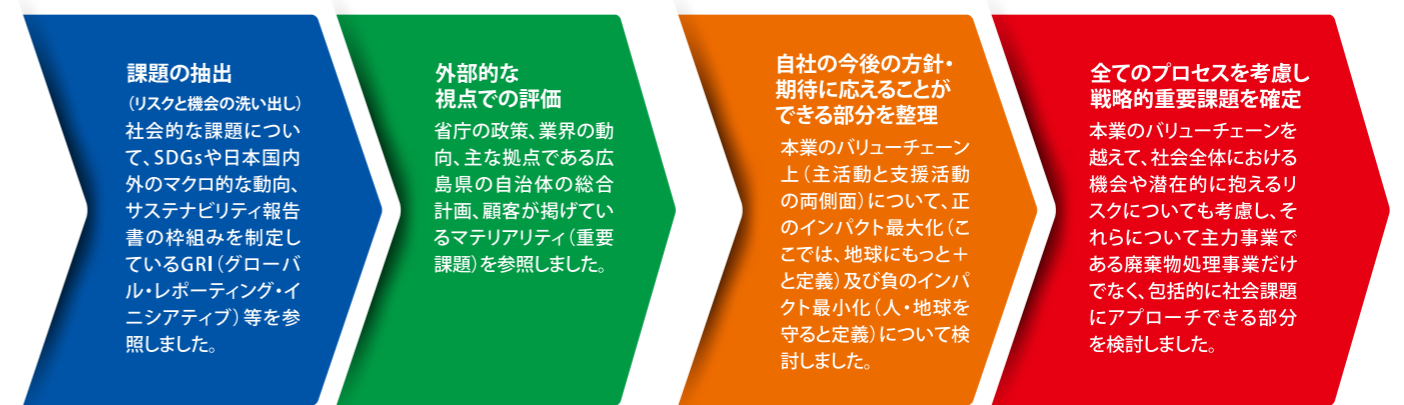
経営理念とサステナビリティの位置付け

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「カッコいい」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。



SUSTAINABILITY >>>> 戦略的重要課題の決定プロセス

タイヨウのサステナビリティ



戦略的重要課題	テーマ	マテリアリティ	重要管理指標 重要計測指標	2030年目標値 (目標年度)	
働く仲間	誰もが働きやすく働いてよかつと思える職場環境の構築	ピロギング (組織に対する帰属意識)	社員エンゲージメント指標	70点以上 (A評価)	
		育児と仕事の両立	女性育児休業取得率	100%を維持	
			男性育児休業取得率	100%を維持	
		多様性・公平性・包括性	正社員に占める女性の割合	50%	
			指導的立場に占める女性の割合	50%	
			障害雇用率	5%	
		社員の成長	タイヨウ式人財育成 ×人財評価の進捗度合	—	
		生産性向上	DX推進の進捗度合	—	
		健康経営	改善状況の進捗度合	健康経営プライト 500水準	—
				週労働時間50時間以上の 社員の割合	0%
ワークライフバランス	有給取得率	有給取得率	60%		
		労働安全衛生	強度率・度数率	0ポイント	
当社を支えて くださっている皆様	「カッコいい企業」の実践を通じた 親しまれ、信頼され、愛される会社 の実現	企業倫理の浸透と コンプライアンスの徹底	違反・重大な事案の件数	0件	
		品質向上とクレーム防止	クレーム発生件数	0件	
		道路交通安全	有真事故件数	31件/年以下	
			死亡事故・重大事故件数	0件	
		地域貢献	取り組みの進捗度合	—	
地球環境	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	脱炭素	二酸化炭素排出量 (スコープ1+2)	2030年730t-CO ₂ 「2030年 までに2020年比42%削減」	
			再生エネルギー使用率	100%	
		自然資本喪失の予防	重大な違反・クレーム件数	0件	
		資源循環	リサイクル率	100%	

SUSTAINABILITY

タイヨーのサステナビリティ

価値創造モデル

当社は、事業活動を通じて社会課題の解決と企業価値の向上を両立し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

社会・経済・環境を取り巻く変化が加速するなか、企業には、事業を成長させるだけでなく、地域社会や地球環境と調和しながら価値を生み出していく姿勢が求められています。こうした認識のもと、自社の事業特性や経営環境を踏まえ、サステナビリティを経営の重要課題として位置づけています。

本ページでは、バリューチェーンを起点に、外部環境・内部環境の分析を行い、中長期的な方向性とその実現に向けた重要課題を整理しています。あわせて、今後の計画、推進体制、方針声明の実践、ステークホルダーエンゲージメントについてご紹介し、当社のサステナビリティ戦略の全体像をお伝えします。

VISION → P26

▶ 中期定性ビジョン

廃棄物の
プロフェッショナル集団



▶ 中期定量ビジョン

・売上高15億円(毎年5.0%成長)
・経常利益10.0%



KGI

KPI

事業

組織

外部環境分析

社会・経済

- ・人口動態の変化
- ・責任ある企業行動の順守強化
- ・社会経済システムの変化

環境

- ・サーキュラーエコノミー(循環型経済)への対応の主流化
- ・気候変動(緩和)への対応の主流化
- ・自然災害への対応(気候変動・異常気象による影響も含む)

▶ 外部環境分析

→ P19

▶ 内部環境分析

→ P21

MISSION

カッコいい仕事をする
総合廃棄物サービス企業

01

カッコいい社員

謙虚・誠実・感謝・責任感を持ち
自分に何ができるかを考え
周囲を魅了し信頼される人

"カッコいい"で
関わる
すべての人々に
愛される

02

カッコいい仕事

自身の行動を通じて
顧客・社員・地域の困りごとの解決が
やりがいや充実につながる仕事

03

カッコいい企業

価値の提供と利益両立させ
関わるすべての人から愛され
社員が誇れる企業

VALUE

▶ バリューチェーン (付加価値を生み出す過程)

マーケ
ティン
グ

営業

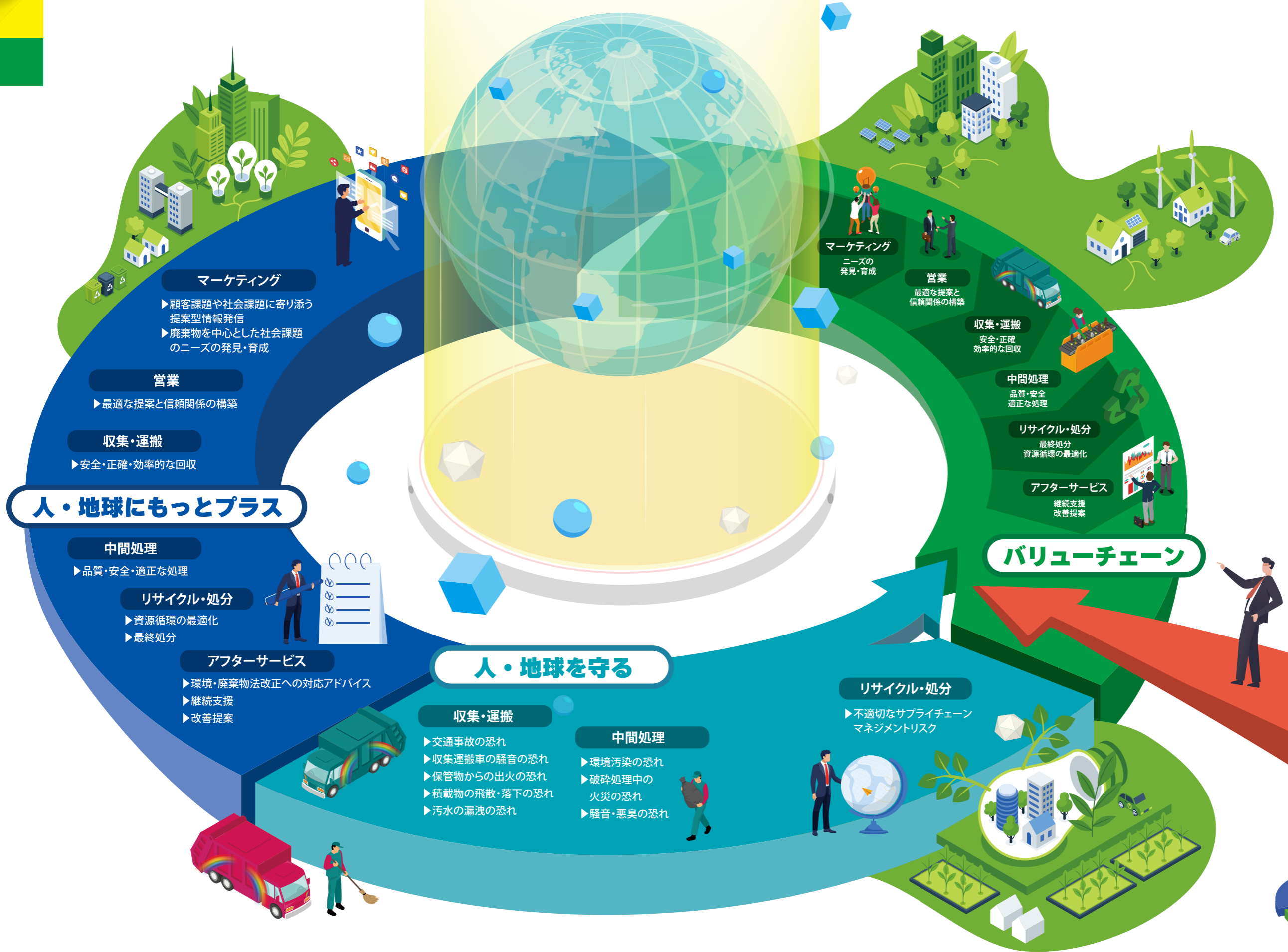
収集・運搬

中間処理

リサイクル
処分

アフター
サービス

▶ サステナビリティ戦略に
おける今後の計画 → P25



人・地球にもっとプラス

マーケティング

- ▶顧客課題や社会課題に寄り添う提案型情報発信
- ▶廃棄物を中心とした社会課題のニーズの発見・育成

営業

- ▶最適な提案と信頼関係の構築

収集・運搬

- ▶安全・正確・効率的な回収

中間処理

- ▶品質・安全・適正な処理

リサイクル・処分

- ▶資源循環の最適化
- ▶最終処分

アフターサービス

- ▶環境・廃棄物法改正への対応アドバイス
- ▶継続支援
- ▶改善提案

人・地球を守る

収集・運搬

- ▶交通事故の恐れ
- ▶収集運搬車の騒音の恐れ
- ▶保管物からの出火の恐れ
- ▶積載物の飛散・落下の恐れ
- ▶汚水の漏洩の恐れ

中間処理

- ▶環境汚染の恐れ
- ▶破碎処理中の火災の恐れ
- ▶騒音・悪臭の恐れ

リサイクル・処分

- ▶不適切なサプライチェーンマネジメントリスク

バリューチェーン

マーケティング
ニーズの発見・育成

営業
最適な提案と信頼関係の構築

収集・運搬
安全・正確
効率的な回収

中間処理
品質・安全
適正な処理

リサイクル・処分
最終処分
資源循環の最適化

アフターサービス
継続支援
改善提案

支援活動

調達活動

- ▶事務所で使用する電気・ガス・水道の節約
- ▶再生可能エネルギー率向上への貢献



技術開発

- ▶処理困難物の適正処理方法及び処理効率の向上

人的資源管理

- ▶ダイバーシティの尊重
- ▶健康経営の推進
- ▶ワークライフバランスの確立
- ▶社員の成長
- ▶ピロギング



企業インフラ・DX

- ▶社内デジタルシステムの推進
- ▶セキュリティ対策
- ▶適切な監査対応

法務

- ▶顧客の法的リスクも最小化
- ▶監査対応支援

広報

- ▶適切なステークホルダーとのコミュニケーション



外部環境分析(環境)

テーマ	具体的な流れ	具体的な流れが自社に与える(リスク/機会)	外部環境を考慮した自社の今後の対応と方針(長期)	自社の重要課題との位置づけ	
環境	サーキュラーエコノミー(循環型経済)への対応の主流化	<ul style="list-style-type: none"> あらゆる廃棄物の適正処理のニーズ 埋め立て処分場の寿命 天然資源の減少が進行 サーマルリサイクルからマテリアルリサイクルの潮流 シェアリングエコノミーの浸透 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客からの要請や期待に対して応えることができないと機会損失が発生する恐れがある。 また、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が増加する。 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客から預かった廃棄物をニーズに応じて、マテリアルリサイクル、ケミカルリサイクル、サーマルリサイクル等へつなげることができるよう技術革新にキャッチアップして、新規事業や連携先の構築を視野に入れながら事業を推進していく。 	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
	気候変動(緩和)への対応の主流化	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素対策強化にかかる法制度 サプライヤーからの脱炭素対策の要請 	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ・再エネ規制の強化等によりコストが増加する。政策転換による炭素税導入によるコストが増加する。 事業活動における二酸化炭素排出の抑制による「処理+α」の価値を見出すことができ受注機会が増加する。 	<ul style="list-style-type: none"> 外部から求められている水準で、サプライチェーン排出量の削減対策を講じていく。2030年においてはSBTの目標水準、2050年にはネットゼロを達成できるように、可能な限り電化を図りながら再生可能エネルギー電力の利用する。 	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
	自然災害への対応(気候変動による影響(異常気象なども含む))	<ul style="list-style-type: none"> 異常気象の頻度が上昇 気温上昇による外的な労働条件の変化 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客の生産活動の停滞により廃棄物の適正処理の機会が減る。自社施設破損やインフラ機能停止による、受け入れ制約が発生する恐れがある。気温上昇による現場の労働環境の悪化する。 災害廃棄物の適正処理による社会経済の早期復興へ貢献に寄与することができる。 	<ul style="list-style-type: none"> 当社の事業存続についてBCP対策を講じながら、自社のダメージを最小化を図る。 熱中症の発生リスクや重症化リスクを最小限にとどめることができるように安全衛生を推進していく。 	誰も働きやすく働いてよかったと思える職場環境の構築 「かっこいい企業」の実現

外部環境分析(社会・経済)

テーマ	具体的な流れ	具体的な流れが自社に与える(リスク/機会)	外部環境を考慮した自社の今後の対応と方針(長期)	自社の重要課題との位置づけ	
社会・経済	人口動態の変化	<ul style="list-style-type: none"> 若年層の減少など労働力確保が難しくなり、業務の効率化や社員が長く働くことができるような対応が推進がより一層求められる。 様々な文脈の人財が活躍するための社内風土の醸成が図られないと社内で分断が起こり、操業上に影響を与える。 	<ul style="list-style-type: none"> 性別、年齢、障がい、国籍などの外面の属性による就業機会の障壁をなくすために、個々の能力が発揮できる職場環境を構築していく。 社員及び社員の家族を見守ることができる会社を目指す。 模範となる教育者を育成する。 教育訓練と評価・処遇が連動した育成システムの整備 人財の活躍と定着を促す「働きがい」と「働きやすさ」を追及していく。 	誰も働きやすく働いてよかったと思える職場環境の構築	
		<ul style="list-style-type: none"> 少子高齢化社会 多様性・公平性・包括性 ピロギング 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の働き方の向上、女性の活躍、障がいを抱え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、「選ばれたい会社」になる。 		
	責任ある企業行動の順守強化	<ul style="list-style-type: none"> 法規制・基準・企業責任等のコンプライアンス順守が徹底されていないと、重大な違反事例につながりレピュテーションリスクが発生する。 	<ul style="list-style-type: none"> 人権とビジネスへの対応 労働慣行の法律および規制の強化 あらゆる法規制の厳格化 	<ul style="list-style-type: none"> 人権とビジネスにおいて廃棄物業界として「労働慣行」、「労働安全衛生」、「環境コンプライアンス」、「社会コンプライアンス」において優先度が高いと考えられる。タイヨーの理念及びMVVの浸透を着実にやっていくとともに公明正大な事業運営ができるようにガバナンスを強化していきリスク管理機能を高める。 	「かっこいい企業」の実践を通じた親しまれ、信頼され愛される会社の実現
		<ul style="list-style-type: none"> 信頼できる業者を選定した委託増加による廃棄物適正処理の機会増加につながる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域コミュニティへの関与が低下していくと、誰一人取り残されない社会と逆行してしまい、社会の分断が起こり持続可能な社会を創ることが難しくなる。 		
社会経済システムの変化	<ul style="list-style-type: none"> 共助社会の必要性 インフラ・家屋等の老朽化・遊休化 	<ul style="list-style-type: none"> 地域コミュニティへの関与が低下していくと、誰一人取り残されない社会と逆行してしまい、社会の分断が起こり持続可能な社会を創ることが難しくなる。 	<ul style="list-style-type: none"> 地元地域の広島市内を中心に様々な社会の課題の解決に貢献できるように外部との連携を強化していく。 	「かっこいい企業」の実践を通じた親しまれ、信頼され愛される会社の実現	
		<ul style="list-style-type: none"> 解体や片付けの需要が高まり、廃棄物の適正処理の機会が増加する。 			

SUSTAINABILITY

タイヨーのサステナビリティ

内部環境分析



▶核となるコアコンピタンス分析

1

企業ブランド力
・女性活躍
・創業年数など

UP

2

4,500件以上の
顧客ネットワーク

UP

3

柔軟な対応力、
保有車両・対応人数
によるスケールメリット

UP

4

廃棄物回収に
限らない多様な商品・
サービスラインナップ

UP

5

広島市内に拠点あり
3工場保有している

UP

6

サブスク型の
ビジネスモデルによる
ベース収益の確保

UP



一人当たりの労働生産性の向上

➡ シェア拡大

- ・営業スタッフ研修
- ・顧客管理CRMシステム
- ・顧客への対応強化

➡ 新規顧客獲得&リピーター率向上

- ・接遇力研修
- ・自動受注・顧客コミュニケーションシステム

➡ 社員提案による働きやすい会社づくり

- ・社内提案制度
- ・柔軟な勤務制度(福利厚生含む)
- ・業務効率化

➡ 教育者育成

- ・教育者(メンター)
- ・経営人材育成

➡ 人材育成×人材評価のブラッシュアップ

- ・タイヨー式育成プログラム
- ・人事考課制度

人事制度の運用

定着率を向上させ、
社員のスキル・経験値の積み上げる

➡ 人材育成×人材評価のブラッシュアップ

- ・タイヨー式育成プログラム
- ・人事考課制度



模範となるような教育者の育成

➡ 教育者育成

- ・模範教育者(メンター)
- ・経営人材育成



モラルの向上
(安全・品質の観点)

➡ 事故防止

- ・安全運転技能向上プログラム
- ・現場での安全対策
- ・安全衛生推進委員会

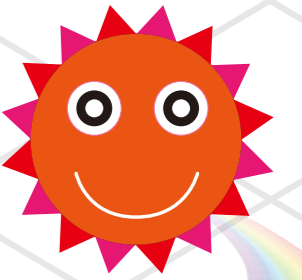
➡ クレーム防止

- ・クレームゼロ運動
- ・サービス品質モニタリング制度
- ・品質管理プロジェクト

ビジョンマネジメント
(中期視点から何をやるか)の構築

➡ 経営基盤強化

- ・ダッシュボードシステム
- ・KPI運用
- ・財務管理体制
- ・会社管理機能評価
- ・ビジョンマネジメント



働き手の働き方や
働くことに対する価値観の多様化

人的資源の確保
(特に若手社員・女性社員)

ボトムアップの強化
(従業員の主体性向上)

➡ 社員提案による働きやすい会社づくり

- ・社内提案制度
- ・柔軟な勤務制度(福利厚生含む)
- ・業務効率化

ガバナンスの強化

➡ 経営基盤強化

- ・ダッシュボードシステム
- ・KPI運用
- ・財務管理体制
- ・全社管理機能評価
- ・ビジョンマネジメント

➡ コンプライアンス・リスク管理強化

- ・内部監査
- ・コンプライアンス研修
- ・許認可・リスク管理体制

理念浸透の深化

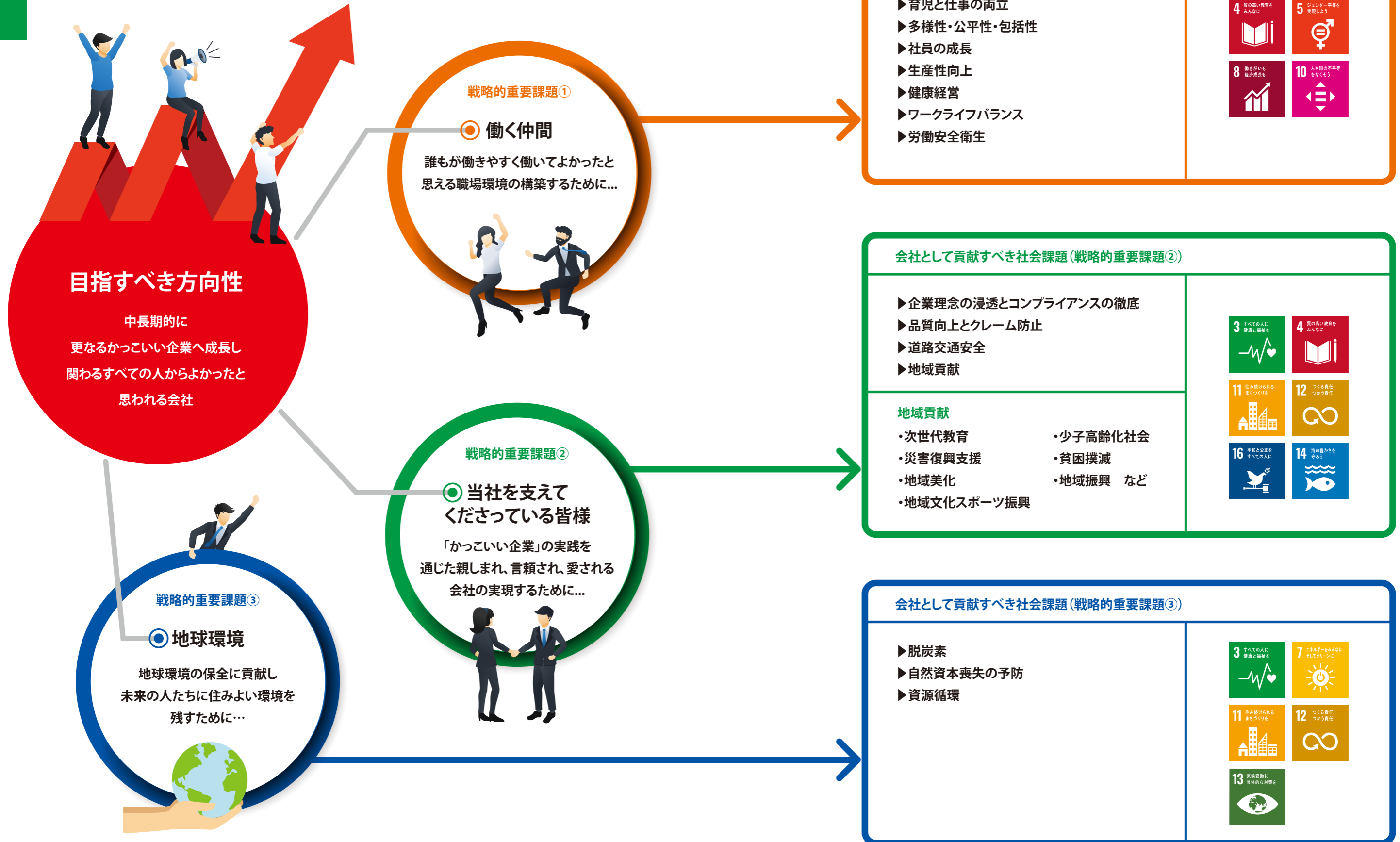
➡ 理念・MVV浸透活動

- ・理念・MVV浸透活動
- ・組織文化診断



MEDIUM-TO LONG-TERM DIRECTION AND KEY ELEMENTS TO REALIZE IT

中長期的な方向性と実現するために重要な要素



サステナビリティ戦略における今後の計画

今後の計画			
戦略的 重要課題	テーマ	マテリアリティ	2025年4月 - 2029年3月
働く仲間	誰もが働きやすく働いてよかったと思える職場環境の構築	<ul style="list-style-type: none"> ▶ピロギング (組織に対する帰属意識) ▶育児と仕事の両立 ▶多様性・公平性・包括性 ▶社員の成長 ▶生産性向上 ▶健康経営 ▶ワークライフバランス ▶労働安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> ★理念・MVV浸透活動の強化・表彰制度の開始 ★社内提案制度の検討と運用 ★提案制度の進化・評価制度への組み込みの検討と運用 ★柔軟な勤務制度(福利厚生含む)の検討と運用 ★模範教育者(メンター)の育成プログラム策定と導入 ★メンター認定制度と社内資格化 ★経営人財育成にかかるプログラム導入 ★タイヨー式育成プログラムの再設計、運用改善 ★DXを通じた業務効率化の検討と実行 ★人事考課制度のブラッシュアップと運用定着、運用の第三者評価・フィードバック ★安全運転技能向上プログラムの強化 (AIドライブレコーダ分析・安全運転研修の強化) ★安全巡回パトロール制度導入を通じた職場の安全対策の強化、「ヒヤリハット」報告制度の運用開始 ★安全衛生推進委員会の再構築と運用
当社を支えてくださっている皆様	「カッコいい企業」の実践を通じた親しまれ、信頼され、愛される会社の実現	<ul style="list-style-type: none"> ▶企業倫理の浸透とコンプライアンスの徹底 ▶品質向上とクレーム防止 ▶地域貢献 	<ul style="list-style-type: none"> ★内部監査制度化 ★コンプライアンス研修の強化 ★許認可・リスク管理体制の強化 ★管理体制の外部専門家と定期的に評価 ★クレームゼロ運動の全社展開(クレーム防止活動の評価・表彰制度、年次キャンペーン開催等) ★サービス品質モニタリング制度導入(顧客満足度調査・改善サイクル) ★品質管理プロジェクトの進化、PDCAサイクル構築、運用 ★環境教育サービスプログラムをはじめとしたサステナビリティ普及啓発活動に関する事業強化
地球環境	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	<ul style="list-style-type: none"> ▶脱炭素 ▶自然資本喪失の予防 ▶資源循環 	<ul style="list-style-type: none"> ★車両の一部電化に関する検討及び実行 ★再エネ調達の100%に向けた計画策定及び実行 ★廃棄物コンサルティングサービスの強化 ★サーキュラーエコノミーに貢献する新規事業開発 ★環境コンプライアンスの内部監査及び外部監査の強化

タイヨーのVISION

▶中期定性ビジョン

廃棄物のプロフェッショナル集団



▶中期定量ビジョン

- ・売上高15億円(毎年5.0%成長)
- ・経常利益10.0%



KGI

1. 年率3~5%程度の売上高増による持続的成長
2. 経常利益ベースで毎年10.0%以上の安定化

事業

1. 『廃棄物ソリューション企業』として、地域企業・住民から選ばれる「総合廃棄物サービス企業」へと進化
2. 安心して任せられる高付加価値なサービスによる既存事業のシェア拡大
 - (1) AI・DX導入を通じて、運営効率化と顧客ニーズの深掘りを実現する「次世代型廃棄物コミュニケーションサービス」を開始する
 - (2) 高い品質を維持し(業務品質評価)委託事業の拡大を図り、適正処理を徹底し、安心・信頼に基づく安定受注とリピート率向上を促進する
3. 関わるすべての人々の「不」を解消する新規事業へのチャレンジ
 - (1) グリーン・サステナブル分野での新規事業(例:環境教育、災害等支援)を展開し、地域社会と共生する事業領域を拡充する

KPI

1. 全社員の平均一人当たり売上高を年間1,500万円、粗利率60%以上を達成する
2. スポット回収一般廃棄物リピート率40%産業廃棄物リピート率75%現することで安定的成長基盤を築く
3. 定期回収のシェア率を現状から10%向上させ、地域No.1のポジションを固める
4. 非財務目標の達成
 - ・働く仲間 (P33~)
 - ・当社を支えてくださっている皆様 (P49~)
 - ・地球環境 (P55~)

組織

1. メリハリのある文化形成
2. 「カッコいい」を価値観として浸透させるため、全社共通の教育・評価制度を確立し、成果が認められる仕組みを作る
3. 本社員の意見を反映するためのコミュニケーション制度(社内提案制度、定期的な社員意識調査)を実施し、開かれた経営を推進する
4. 部門間連携を促す定期的な横断型プロジェクト(安全衛生・品質・サステナ・効率化プロジェクト)を定着させ、全社的な協働体制を強化する
5. 社員の「働きがい」と「働きやすさ」を向上させるため、福利厚生制度や柔軟な勤務体制を導入する

~2021

- ▶ ISO39001及びISO9001の認証取得維持と
マネジメントシステム体制構築
- ▶ タイヨ一人としての意識を徹底周知



- ▶ SDGs推進プロジェクト発足
- ▶ SDGsの世界観を社内全員で見識を深める
- ▶ 自社の戦略的優先課題の策定と目標設定
- ▶ 自社の取り組みを社内外へ積極的に発信



2022

- ▶ 社員総会でSDGsの方針を全社員に共有し、
サステナビリティに関する共有認識を醸成



2023

- ▶ 統合マネジメントシステムの運用やISOの取り組み強化
によるマネジメント体制・品質管理の推進
- ▶ 教育制度の見直し・拡充、サステナビリティ推進体制の
構築による人財育成と組織力の強化



2024~

- ▶ 大学生インターンシップの受け入れを開始、将来を担う
若手人財の育成を推進
- ▶ “かっこいいプロジェクト”始動やBIツールによる
情報発信による働きがいのある職場づくりの推進
- ▶ マネジメント人財の雇用促進による組織力の向上

➡ **引き続き、優先課題を網羅的に達成
できるように全社員でサステナビリティ
の理解を深めながら推進していきます。**



STAKEHOLDER ENGAGEMENT

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素晴らしい企業へ成長し、関わるすべての人からよかっ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じ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。

主なコミュニケーション方法・頻度

お客様

- ▶ **営業活動 (随時)**
営業担当者によるお客様のニーズを確認 (アンケート)
- ▶ **事業に関するご意見やクレームの相談窓口 (随時)**
お電話や問い合わせフォームからのご意見に対応
- ▶ **自社ホームページ、SNS等 (随時)**
自社の事業内容や具体的な取り組みについて発信



一緒に行く仲間

- ▶ **ミーティング (随時)**
決算報告や今後の経営方針について全従業員に周知、従業員の要望を確認、SDGs勉強会等実施
- ▶ **READY SUNFLOWER (随時)**
社内をよりよい職場環境にするために改善活動を推進
- ▶ **社員総会 (年1回)**
決算報告や今後の事業戦略について全従業員に周知。部門間での意見交換や相互理解を促進



地域の方

- ▶ **近隣住民への工場見学会実施 (随時)**
自社事業の理解促進、意見交換によるニーズ確認
- ▶ **普及啓発活動 (随時)**
各学校へESD教育提供を通じた対話や工場見学の対応
- ▶ **地域交流 (随時)**
当社イベントへの招待、地域イベントへの積極的な参加



地球環境

- ▶ **業界団体への参加 (随時)**
関連する団体やイニシアティブに参加し、情報開示の対応や意見交換
- ▶ **工場見学会・環境学習実施 (随時)**
団体の工場見学の受け入れにより、環境に配慮した事業運営の理解を促進



戦略的重要課題	テーマ	マテリアリティ	重要管理指標／重要計測指標	2022年	2023年	2024年	2030年 目標値(目標年度)	関連するSDGs	関連する SDGsのターゲット
働く仲間	誰もが働きやすく 働いてよかったと思える 職場環境の構築	ピロギング(組織に対する帰属意識)	社員エンゲージメント指標	40.5点	53点	54.1点	目標数値 70点以上 (A評価)	包括	包括
		育児と仕事の両立	女性育児休業取得率	100%	100%	—	100%を維持	4,5	4-2,5-3
			男性育児休業取得率	0%	100%	—	100%を維持		
		多様性・公平性・包括性	正社員に占める女性の割合	33%	28%	26%	50%	5,10	5-1,5-2, 5-5, 10-2,10-3
			指導的立場に占める女性の割合	11%	30%	30%	50%		
			障害雇用率	3%	3%	5%	5%		
		社員の成長	タイヨー式人財育成×人財評価の進捗度合	—	—	—	—	4	4-4
		生産性向上	DX推進の進捗度合	—	—	—	—	8	8.2
		健康経営	改善状況の進捗度合	—	—	—	健康経営プライト 500水準	3	3-4
		ワークライフバランス	週労働時間50時間以上の社員の割合	5%	15%	17%	0%	8	8-5
			有給取得率	38%	58%	60%	60%		
		労働安全衛生	強度率・度数率	0.28 4.03	7.24 0.0178	5.77 0.0806	0ポイント	3	3-6,3-8
			不休災害度数率	—	14.5	46.2	0ポイント		

※1 厚生労働省における「過労死等防止のための対策に関する大綱」において、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする目標を設定しているが、当社はそれよりも厳しい基準である週労働時間50時間以上でモニタリングしている。

※2 度数率は、52期から算定方法をGRIに基づき改訂し、20万延べ実労働時間当たりの不休災害を含む。記録対象となる労働関連の傷害者の割合を表示しています。
 ※3 強度率は、1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数をもって、災害の重さの程度を表したものを指します。

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。

今期の育児休暇の取得対象者数は0名でしたが、保育園の利用者数は15名に増加いたしました。

よりよい制度となるために、READY SUN-FLOWER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。

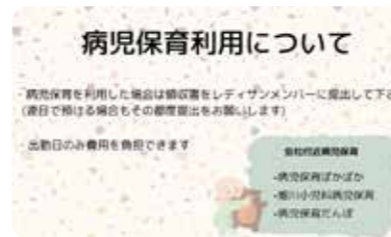
育児と仕事の両立を支える「病児保育費用負担制度」を導入

当社では、子育て世代の従業員が安心して働く環境づくりの一環として、2020年4月より「病児保育費用負担制度」を導入しています。

この制度は、従業員の子どもが体調不良で通常の保育園に預けられない場合に、病児保育施設を利用する際の利用料を会社が全額補助するというものです。病児保育の選択肢があることで、保護者が仕事を休まずに済むケースが増え、家庭と職場の両立を支援することができます。

導入の背景には、「働く親にとって“子どもが急に熱を出した”という時の対応が最も困難で、精神的にも大きな負担となる」という現場の声がありました。タイヨーでは、そうした声に耳を傾け、企業としてできるサポートを具体的な制度として形にしました。

この取り組みは、育児と就業の両立支援にとどまらず、社員一人ひとりが安心して働き続けられる職場づくりをめざす、私たちのサステナビリティ経営の一環です。今後も多様なライフステージに応じた柔軟な働き方と制度設計に取り組んでまいります。



	2022年	2023年	2024年
育児休暇を取得する権利を有していた従業員数の総数(男女別)			
男性	2	2	0
女性	2	1	0
育児休暇を取得した従業員の総数(男女別)			
男性	0	2	0
女性	2	1	0
報告期間中に育児休暇から復職した従業員の総数(男女別)			
男性	0	2	0
女性	2	1	0
育児休暇から復職した後、12ヶ月経過時点で在籍している従業員の総数(男女別)			
男性	0	2	0
女性	2	1	0
育児休暇後の従業員の復職率および定着率(男女別)			
男性	100%	100%	-
女性	100%	100%	-

社員に聞いてみました!

株式会社タイヨー 収集運搬課 宮本

働くママを支える環境に惹かれて入社

入社きっかけは、会社内に保育園があったことです。入社当時、息子がまだ1歳になったばかりで、認可保育園の入園が難しく、託児付きの職場を探していました。そんな中でタイヨーに保育園があると知り、「ここなら安心して働ける」と感じました。

他にも託児付きの職場はありましたが、タイヨーのYouTube動画で、女性社員が「女性の方、きてね〜!」と笑顔で呼びかけているのを見て、収集業務という大変な仕事の中でも、女性が生き生きと働いている姿に安心感を持ち、応募を決意しました。



普段の仕事と、働きやすさの実感

現在は、広島市委託業務で収集作業の助手を担当しています。

育児との両立がしやすい点では、希望休や有給休暇が取りやすいことが大きな魅力です。今はタイヨーの保育園から認可保育園に転園しましたが、行事(運動会・参観日・遠足など)に合わせてお休みが取りやすく、とても助かっています。

また、子どもが発熱した際などには病児保育を利用することがあるのですが、その利用料を会社が全額負担してくれる制度もあり、経済的にも精神的にも支えられています。

最近では、育児とのバランスを考え、上司に相談のうえアルバイト勤務に変更しました。こうした柔軟な対応をしていただける会社の理解と、周囲の方々の温かいサポートに日々感謝しています。

社員に聞いてみました!

株式会社タイヨー 収集運搬課 山田

育児との両立を求めて、保育園付きの職場へ転職

前職では育児休暇後に正社員としての復帰が難しく、働き方を見直さざるを得ない状況でした。そんなとき、保育園が併設されているタイヨーを知り、「ここなら育児と両立しながら働ける」と思い、転職を決意しました。



収集業務に挑戦、そして実感するやりがい

入社してもうすぐ1年。現在は坂町委託業務にて、収集業務に従事しています。最初は慣れない業務に戸惑いや不安もありましたが、今では楽しく仕事に取り組んでいます。

仕事を終えた後は、会社の敷地内にある保育園に子どもを迎えに行き、家に帰って家事や育児に取り組む毎日です。大変なこともありますが、「今日も1日、仕事も育児もがんばった」と実感できる充実感があります。

これからも、育児と仕事の両立を楽しみながら、自分らしく働き続けていきたいと思っています。

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%を超えています。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い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。

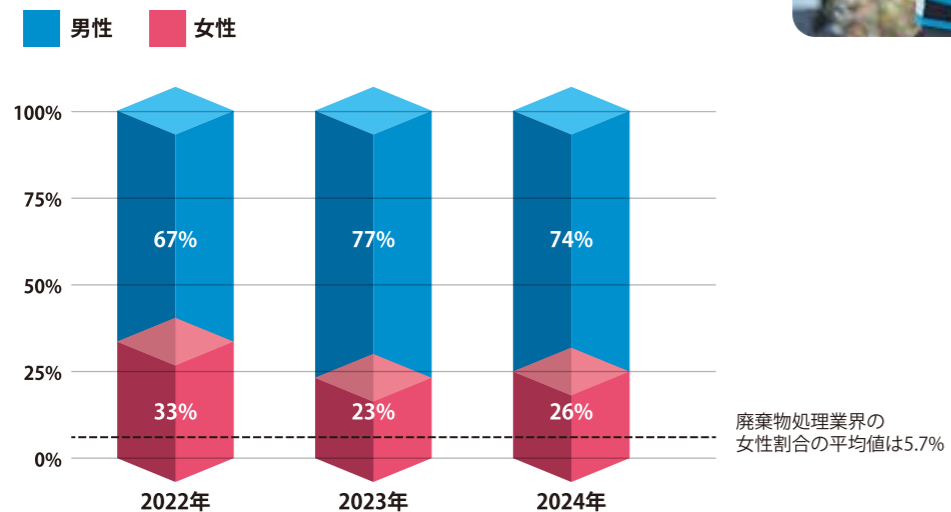
廃棄物処理業界における正社員の女性比率は全国平均で5.7%と、他業種に比べて低い水準にあります。そうした中、当社では54期(2024年度)において女性正社員比率が26%と、業界平均を大きく上回る実績を継続しています(過去3カ年において、23%超を維持)。

この背景には、柔軟な働き方の推進や育児と仕事の両立支援、そして性別を問わず活躍できる風土づくりがあります。一般的には男性が多いとされる、現場業務や営業職などにおいても、女性社員がその能力を発揮し、第一線で活躍しています。

今後も多様な人材が安心して長く働ける職場環境の整備を進め、持続可能な社会の実現に向けて、誰もが輝ける職場づくりに取り組んでまいります。



正社員数における男女比



※正社員とは、終身雇用の社員のことを指す
 ※参照:日本労働組合総連合会「2022年賃金構造基本統計調査特別集計 にもとづく職種別賃金の研究」

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に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。

社内における理解をさらに深めるため、ハラスメント研修を通じて、全従業員が共に働く仲間を尊重し、配慮ある行動を実践できるよう、継続的な啓発と教育に取り組んでいます。

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おり、現在は6名の方に再雇用として活躍いただいております。

また、国籍や言語にかかわらずすべての従業員が理念を共有し、同じ方向を目指して働けるよう、ローマ字表記やカタカナ表記に対応した「理念ブック」を活用しています。これにより、日本語の読み書きに不安のある外国籍スタッフでも内容を理解しやすくなり、価値観や行動指針の浸透を促進しています。

今後も、多様なバックグラウンドを持つ人財が能力を発揮できる職場づくりを推進し、共に働く仲間として尊重し合える環境の整備に取り組んでまいります。



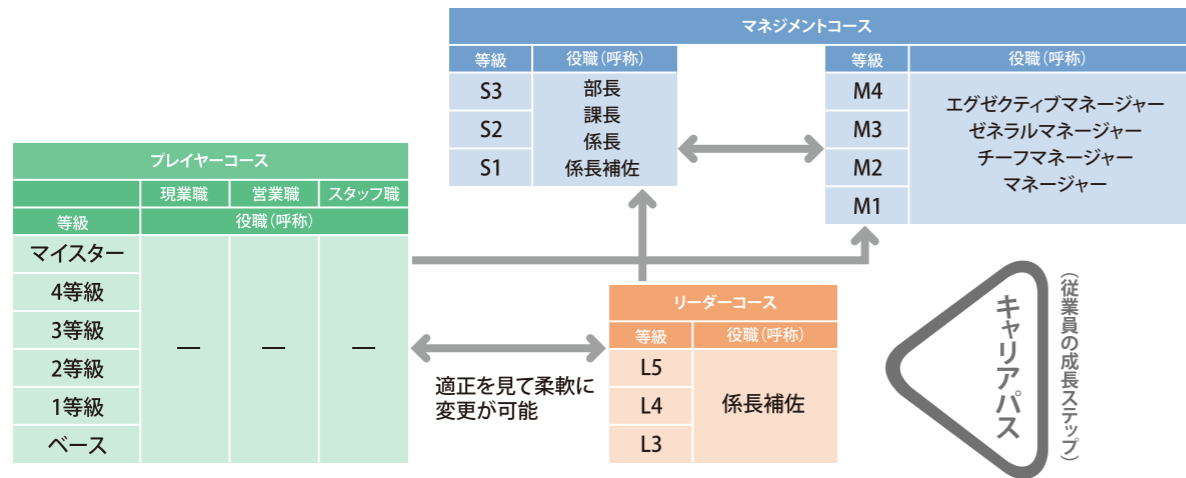
社員の成長

基本的な考え方

人財育成の基本方針に「かつていい社員・かつていい仕事・かつていい企業」を掲げ、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創出することで、経営理念の体現を目指しています。

推進体制

新入社員から一般職、管理職までを対象とし、等級それぞれの「業務」「必要な知識/資格」「教育訓練」「規律/マナー」面の達成基準を設け、適切な人事評価に取り組んでいます。また、経営企画室が主となり、外部講師と連携しながら法改正やサステナビリティ、ダイバーシティなど、理解を深めるための研修を実施しています。



等級	等級基準(あるべき姿)
M4	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
M3	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
M2	中級マネジメント職として、部門の現状を把した上で、5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
M1	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、手順作成など業務を遂行するクラス
S3	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り、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
S2	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
S1	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
L5	上級リーダーとして、問題解決、モチベーション向上、職場環境改善、後輩指導など、組織風土向上に貢献することができるクラス
L4	中級リーダー職として、現場の最前線で上長の補佐役を担いながら、課・係目標達成のための活動を行うことができるクラス
L3	初級リーダー職として、現場の最前線で課・係目標達成のための活動を行う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敵のための活動を行う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	独り立ち試験に合格し、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産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

等級基準

新入社員の成長

入社後3カ月間、専任の先輩社員が付き、サポートする「エルダー制度」を導入しています。新入社員がスムーズに仕事を覚え、活躍できるようサポートするほか、働き方や福利厚生の説明等、業務以外のサポートも行います。

人財育成体系の整備

「かつていい社員・かつていい仕事・かつていい企業」を体現するため、全員が同じ方向を向いて邁進できるよう、能力開発を図っています。また、それぞれの業種/分野での必要なスキル教育を実施し、計画的にスペシャリストを育成する研修を行っています。

人財育成系	プレイヤーコース (ベース～マイスター)	リーダーコース (L3～L5)	マネジメントコース (S1～S3 / M1～M4)
業務	円滑な対応 トラブル/クレーム対応 多種多様な車両の運転/点検	管理業務 教育/指導業務	管理業務 不具合対応業務 計画業務
必要な知識資格	廃棄処理法 車両/各種機器 自治体ごとの処理方法		労働基準法 労働安全衛生法 ISO理解
教育訓練	廃棄物処理法 システム操作・緊急時対応 労働基準法/労働安全衛生法		労働基準法 労働安全衛生法 ISO理解
規律マナー	円滑な対応 トラブル/クレーム対応 多種多様な車両の運転/点検	指導・模範・率先実行	

資格:普通自動車/準中型自動車/中型自動車/大型自動車/フォークリフト/重機(収集運搬・中間処理職) テーマ別研修:サステナビリティ/ハラスメント/各法律改正/ダイバーシティへの理解

働き方の理解

労働基準法/労働安全衛生法を、管理職のみならず一般職の等級別の教育カリキュラムに加えるとともに、女性リーダー登用やハラスメント、変形労働時間制、多様な働き方について勉強会を実施し、社員自身の働き方への理解を促進しています。

キャリアアップ

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、社員の持っている能力を評価して「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。また、年2回、全従業員に対し、各々の業績とキャリアに関してフィードバックと評価を行っています。

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定年を迎え退職をしたとき
- 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。

今後の計画

教育実施の上で、動画による受講を可能にし、柔軟に対応できるよう取り組んでいきます。

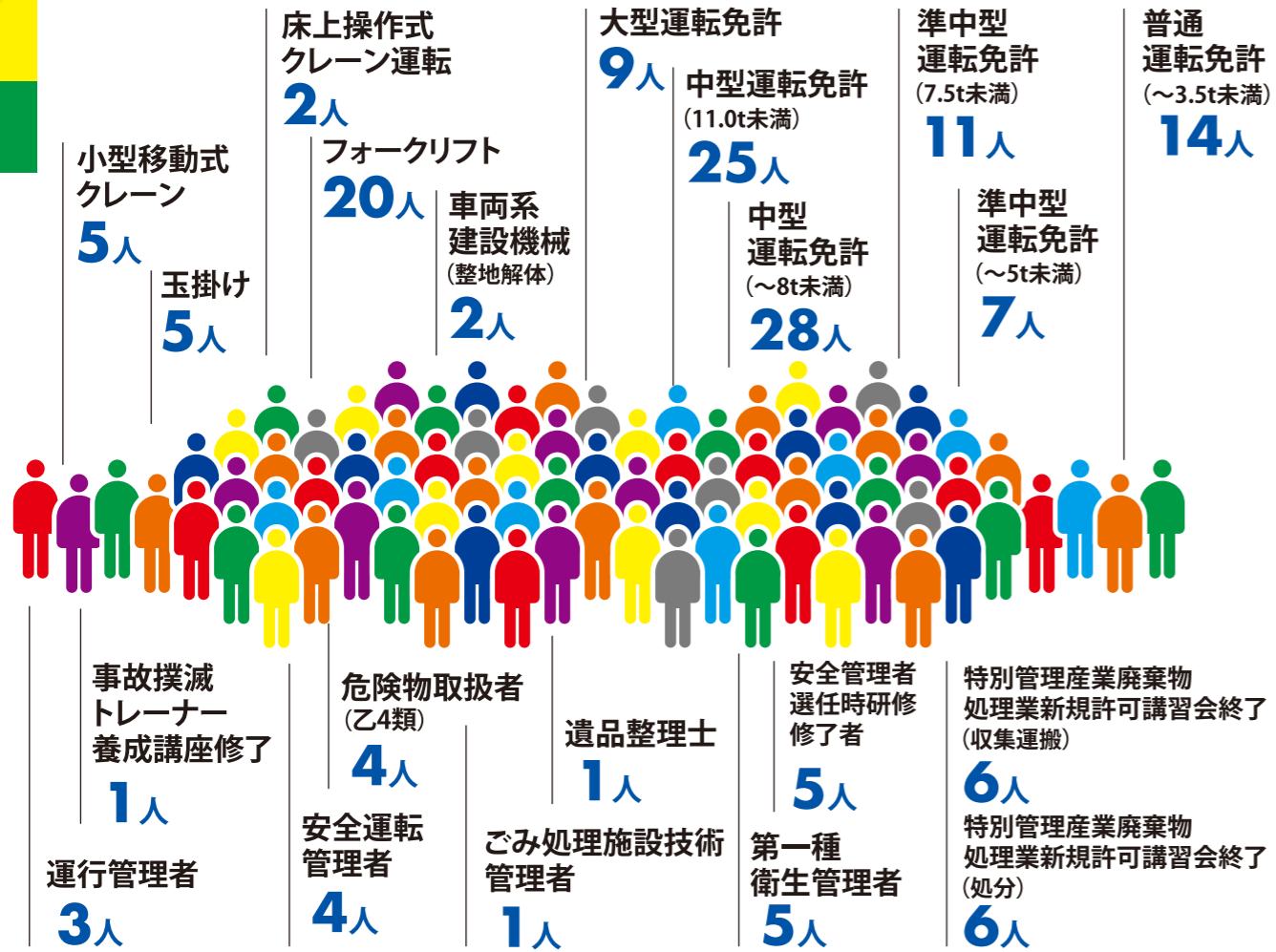


SPECIFIC INITIATIVES

具体的な取り組み

戦略的重要課題①

働く仲間



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。そのため、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に呼びかけを進め、雇用拡大を図りながら一人一人の負荷を減らしていき人員体制にゆとりのあるように進めていきます。

働きやすさと業務効率の両立に向けた取り組み

当社では、より柔軟で持続可能な雇用体制の構築をめざし、さまざまな取り組みを進めています。今期より「スポットワーク制度(社内副業制度)」を導入し、多様な就労スタイルに対応しています。また、事務作業の効率化に向けた「RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)」の導入も行き、業務負荷の軽減と生産性の向上を図っています。

さらに、今期より「計画有給制度」を新たに導入。従業員が自身の有給休暇の残日数を毎月確認できる仕組みを整備し、計画的かつ適切な休暇取得を促進しています。これにより、働きやすい環境づくりとともに、心身の健康保持・ワークライフバランスの向上を支援しています。

今後も、雇用の多様化と業務の高度化に対応しながら、従業員一人ひとりが安心して働ける職場環境の整備を進めてまいります。

	単位	2022年	2023年	2024年
労働者の所定労働時間(正社員のみ)	時間/月	171	174	173.6
労働者の所定外労働時間(正社員のみ)	時間/月	21	5.9	12

社員に聞いてみました!

株式会社タイヨー 営業部 営業推進課 沖中

入社のきっかけ

これまでパート勤務を続けてきましたが、家庭の収入を安定させたいという思いから、正社員として働ける職場を探していました。人と接することが好きで、これまで接客やサービスの仕事に携わってきたこともあり、「自宅から通いやすく、人との関わりがある職場」を希望していた中で、タイヨーに出会いました。

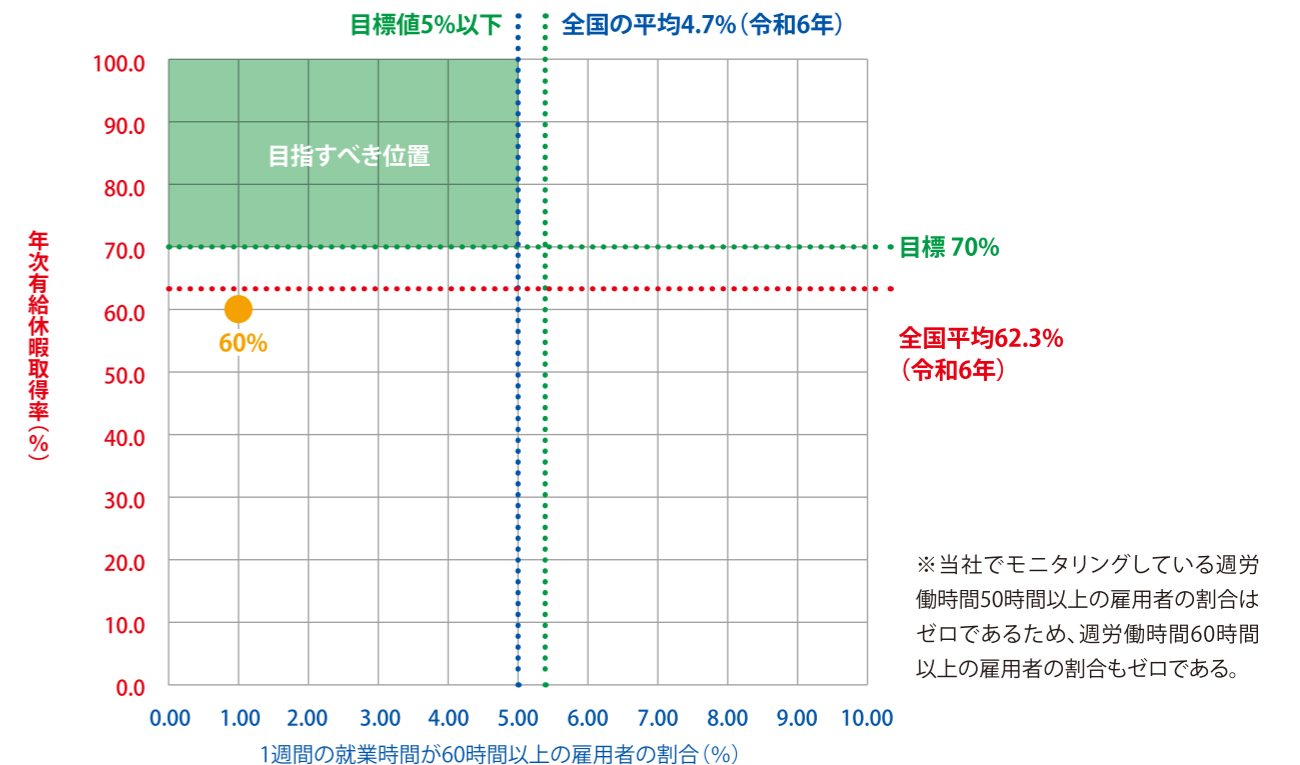
現在の仕事内容

営業担当として、企業や個人のお客様を訪問し、廃棄物処理に関するお見積りや契約のご案内を行っています。新たに事業を始められるお客様へのご提案や、価格に関するご相談にも応じながら、お客様と会社をつなぐ「橋渡し役」としての役割にやりがいを感じています。

「手間のかかる仕事こそ、自分の成長につながるチャンス」と捉え、日々前向きに取り組んでいます。まだまだ課題も多く、「もっとこうすれば良かった」と反省することもあります。常に学びながら進んでいける環境に感謝しています。

育児との両立について

子どもの学校行事に合わせて柔軟に休みが取れることや、在宅勤務・直行直帰といった働き方にも対応してもらえる環境が整っており、家庭と仕事の両立がしやすく、大変ありがたく感じています。業務に集中しつつも、家族との時間も大切にできる働き方ができているのは、会社のサポートのおかげです。



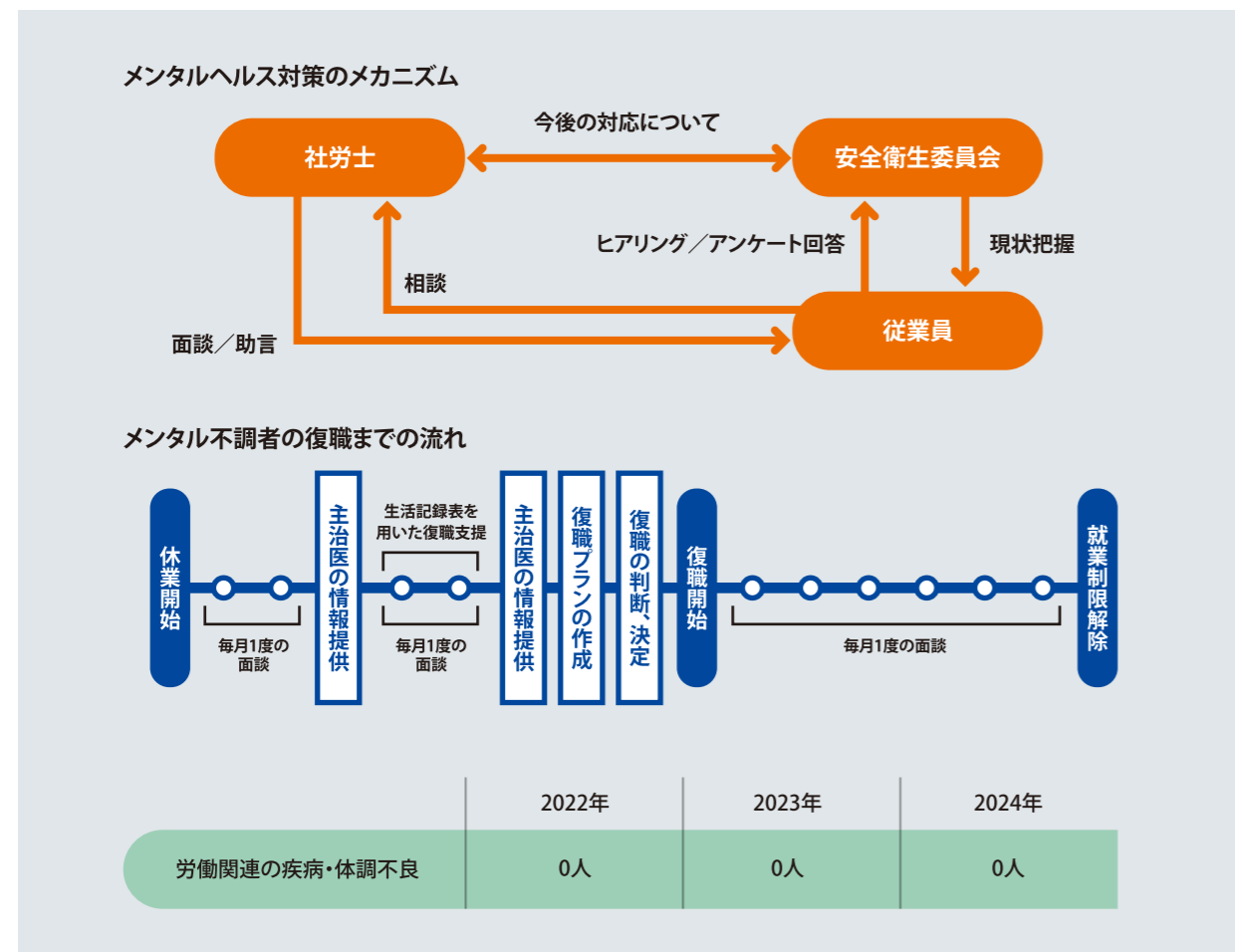
従業員の働きやすさ

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。

メンタルヘルスへの配慮と復職支援体制

当社では、万が一従業員にメンタル不調が生じた場合にも、安心して職場に復帰できるよう支援体制を整えています。メンタル不調の背景にある原因を丁寧に把握したうえで、一人ひとりの状況に応じた復職支援プログラムを策定・実施。社内外の関係者と連携しながら、段階的な復職をサポートしています。

こうした取り組みにより、実際に従業員が無理なく復職を果たした事例もあり、こころの健康を守るための体制づくりが確実に成果を上げています。今後も、予防から復職後のフォローまで切れ目のないメンタルヘルス支援を推進してまいります。



新入社員には、入社後3カ月間、エルダー制度(専任の担当者がついてメンタル面をサポート)を設け、レディスンフラワー主催で、1ヵ月お疲れ様会を実施しています。既存スタッフに対しては、従業員満足度、ストレスを定量的に確認しつつ、改善に取り組んでいます。



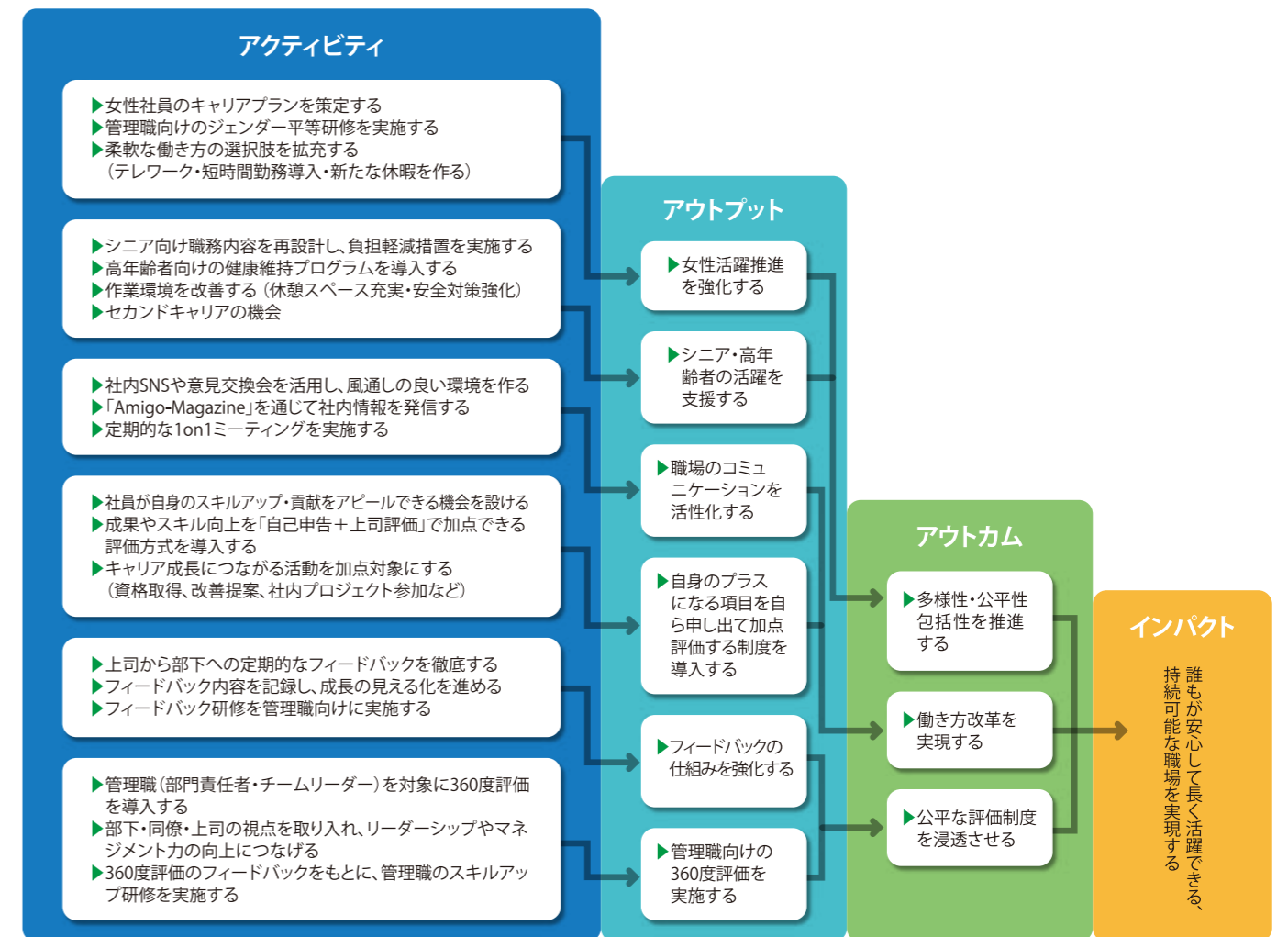
社内意見箱

社員の声を職場づくりに活かすため、「社内意見箱」を設置しています。業務や環境に関する提案・要望を自由に投稿でき、寄せられた内容は社内でも検討・対応しています。実際に改善につながった事例もあり、働きやすい環境づくりに役立っています。

- “リクエスト1”** 「コカ・コーラの自販機を入れてほしい」「飲み物の種類を増やしてほしい」
対応 コカ・コーラの設置は難しかったものの、既存の自販機のラインナップを見直し、エナジードリンクや水など、ご要望が多かった商品を追加しました。
- “リクエスト2”** 「自販機を電子マネー対応にしてほしい」
対応 電子マネー対応の自販機を導入し、キャッシュレスでの購入が可能になりました。
- “リクエスト3”** 「シャワールームにブラシなど掃除道具を置いてほしい」
対応 使用後に各自で清掃できるよう、掃除用具を設置し整理しました。

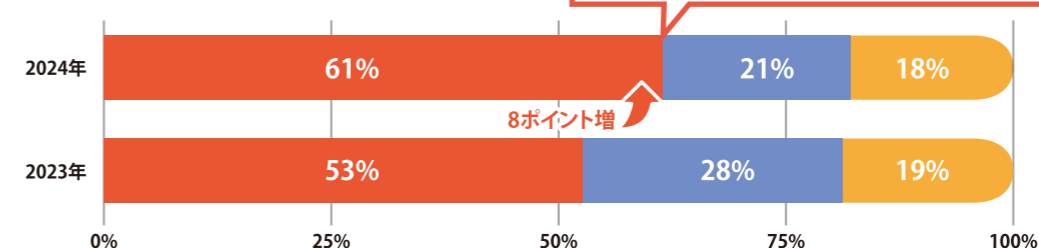


女性活躍推進ロジックモデルシート



従業員意識調査全体結果(2024年度)

2024年度の従業員意識調査の結果、社員満足度は2023年度の53%から61%へと改善し、前年よりも8ポイント上昇しました。



労働安全衛生

安全・安心な職場環境づくり

廃棄物処理事業を推進するうえで、労働安全衛生は極めて重要であると認識しています。安全衛生管理を継続的に進めることができるよう、ISO39001（道路交通安全）と安全衛生委員会規程に対応し、事業場や道路で発生する事故等のリスクを減らすことができるように改善を続けています。

労働安全にかかわるマネジメント体制

頻度	該当する部門	具体的な内容
年間	ISO推進メンバー 安全衛生委員会	<ul style="list-style-type: none"> 前期のマネジメントに関する評価 前期の教訓（マネジメントレビュー）を踏まえた見直し計画の策定 安全衛生に関する教育訓練計画の策定
月間	安全衛生委員会	<ul style="list-style-type: none"> ヒヤリハットの抽出、リスクアセスメントの対応 安全パトロール
月間	各部署	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練の実施 業務上リスクが特定された際の具体的な対策を検討及び実行
週間	各部署	<ul style="list-style-type: none"> 同業他社の事故やケガに関するニュースの共有 安全目標の共有と確認
日間	社員全員	<ul style="list-style-type: none"> 安全に留意した事業運営の推進
随時	ISO推進メンバー 安全衛生委員会	<ul style="list-style-type: none"> 防止対策の評価、モニタリング 法令改正に伴う各種要求事項の実施ならびに管理状況等について把握

火災発生時対応訓練の状況

※下記以外の訓練についても随時実施しています。

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	
収集車両からの火災発生時対応訓練	初期消火、通報等
交通事故発生時の対応訓練	対応手順（人身事故ケース含む）、通報等



報告期間中の事故・けがの件数

廃棄物処理事業を推進するうえで、労働安全衛生は人々にとって極めて重要であると認識しています。安全衛生管理を継続的に進めることができるよう、ISO39001（道路交通安全）と衛生委員会規則に対応し、事業場や路で発生する事故等のリスクを減らすことができるように改善を続けています。事故やけがの発生抑制については、発生状況や原因並びに同業他社での発生事例を全員で共有するとともに、危険に対する予知訓練の充実と安全第一の意識拡大を進めることで、適切な労働安全衛生体制の維持を図るよう最善の対応を行ってまいります。

報告期間中の事故・けが

被災場所	被災状況	休業有無	日数	発災状況に対する対策
回収先	臨時で棚を2名で運搬中、持ち手を変える際にバランスを崩し、歯に接触した	不休		持ち手を変える時は一時停止する
回収先	顧客先で回収する物にガラス部分があり素足に当たり裂傷	不休		素足を出さない
回収先	トラックから降車した際に足を捻った	不休		足元注意
工場内	トラックから降車した際に足を捻った	休業	17日	足元注意
工場内	ミニユンボ横転	不休		アームの回転半径以上の作業、ならびに前方の斜め45度以上の作業を禁止
回収先	運び出すアクリル板の枚数が多すぎて支えきれず転倒し手首を捻挫	不休		重量や大きさに応じて、複数人で運搬する
回収先	回転板に右腕を挟まれて骨折	不休		操作手順の再確認
回収先	不燃ごみを持ち上げて回収する際、鋭利な不燃物で腕に切り傷を負った	不休		可燃の指定袋に不燃物が入っていたため、分別指導を行う。収集物の中身に関しては、よく見て取り扱いを行うよう指導。

パフォーマンスデータ

	2022年	2023年	2024年
記録対象となる事故やインシデントの件数	7(○4●3)	3(○2●1)	8(○7●1)
労働関連の傷害による死亡者の件数	0	0	0
強度率	0.28	7.24	5.77
度数率	4.03	0.01785	0.08066
不休災害度数率	—	14.5	46.2
全度数率	—	21.7	52

※インシデントとはヒヤリハットやボヤ等の重大な事故につながるケースを指します。全社員を数値の対象範囲としています。(○数字)は、不休災害の件数、(●数字)は休業1日以上の労働災害を指します。度数率は、100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数をもって、災害発生の頻度を表したものを指します。尚、労働災害による死傷者数は、休業1日以上又は体の一部若しくはその機能を失う労働災害による死傷者数を指します。2024年度の労働災害においては、労働損失日数が1日以上のケガが1件発生しました。強度率は、1,000延べ実労働時間当たりの延べ労働損失日数をもって、災害の重さの程度を表したものを指します。不休災害度数率は、100万延べ実労働時間当たりの不休災害による傷病者数をもって、不休災害発生の頻度を表したものを指します。公益社団法人全国産業資源循環連合安全衛生委員会によると、令和6年度の一般・産業廃棄物処理事業の度数率は6.65、強度率は0.16ポイントです。



PERFORMANCE DATA

パフォーマンスデータ(人財)

戦略的重要課題①

働く仲間

		2022年	2023年	2024年
全社員数 ※出向社員を除く ※3月31日時点	全体	78人	80人	91人
	男性	47人	53人	62人
	女性	31人	27人	29人
終身雇用の社員 ※3月31日時点	全体	66人	64人	78人
	男性	44人	49人	58人
	女性	22人	15人	20人
有期雇用の社員 ※嘱託社員、技能実習生 ※3月31日時点	全体	12人	0人	0人
	男性	3人	0人	0人
	女性	9人	0人	0人
パートタイムの社員 ※パートタイム ※3月31日時点	全体	12人	16人	13人
	男性	3人	4人	4人
	女性	9人	12人	9人
パートタイムの社員 ※有給インターンシップ生 ※3月31日時点	全体	0人	0人	0人
	男性	0人	0人	0人
	女性	0人	0人	0人
出向社員 ※3月31日時点	全体	0人	0人	0人
	男性	0人	0人	0人
	女性	0人	0人	0人
再雇用人数 ※3月31日時点	全体	7人	0人	2人
	男性	7人	0人	2人
	女性	0人	0人	0人
役職者の人数 ※主任以上の役職者を分子とする	全体	9人	16人	17人
	男性	8人	12人	12人
	女性	1人	4人	5人
女性役職者比率 ※主任以上の役職者を分子とする。	-	11%	25%	29%
平均年齢 ※パートタイムの社員を除く	全体	37.5歳	38.8歳	36.8歳
	男性	41.5歳	40.8歳	39.3歳
	女性	29.5歳	32.4歳	29.5歳
勤続年数 ※パートタイムの社員を除く	全体	6年	7年	6年
	男性	8年	8年	7年
	女性	2年	4年	3年

	女性	男性	合計	女性	男性	合計
30歳未満	15人	22人	37人	19%	28%	47%
30歳～50歳	4人	21人	25人	5%	27%	32%
50歳超	1人	15人	16人	1%	19%	21%

※パートタイムの社員を除く

全社員数における男女比	男性68% 女性32%
全社員数における国籍が海外の人の割合	0%
全社員数における障がいを持たれている方の雇用の割合	3.04%
終身雇用の社員に支給され、有期雇用の社員に支給されない手当	賞与、退職金

		2022年	2023年	2024年
採用人数	全体	16人	20人	43人
	男性	8人	14人	30人
	女性	8人	6人	13人
離職率	全体	24%	25%	26%
	男性	16%	16%	17%
	女性	9%	8%	9%

年齢・男女別採用者の内訳

	女性	男性	合計	女性	男性	合計
30歳未満	9人	15人	24人	21%	35%	56%
30歳～50歳	3人	15人	18人	7%	35%	42%
50歳超	1人	0人	1人	2%	0%	2%

年齢・男女別退職者の内訳

	女性	男性	合計	女性	男性	合計
30歳未満	3人	10人	13人	9%	31%	41%
30歳～50歳	7人	10人	17人	22%	31%	53%
50歳超	1人	1人	2人	3%	3%	6%

年齢・男女別自己都合退職者の内訳

	女性	男性	合計	女性	男性	合計
30歳未満	3人	10人	13人	9%	31%	41%
30歳～50歳	7人	10人	17人	22%	31%	53%
50歳超	1人	1人	2人	3%	3%	6%

		女性	男性	合計	女性	男性	合計
READY SUNFLOWER	30歳未満	3人	0人	3人	100%	0%	100%
	30歳～50歳	1人	0人	1人	100%	0%	100%
	50歳超	0人	0人	0人	0%	0%	0%
統合マネジメントシステム委員会	30歳未満	1人	1人	2人	50%	50%	100%
	30歳～50歳	1人	3人	4人	25%	75%	100%
	50歳超	0人	1人	1人	0%	100%	100%
安全衛生委員会	30歳未満	2人	3人	5人	40%	60%	100%
	30歳～50歳	0人	5人	5人	0%	100%	100%
	50歳超	0人	4人	4人	0%	100%	100%

2022年

	男性	女性	女性/男性
基本給	312,067円	216,626円	69%
年間給与支給額	4,512,369円	2,918,060円	65%

2023年

	男性	女性	女性/男性
基本給	307,178円	236,991円	77%
年間給与支給額	4,836,421円	3,506,164円	72%

2024年

	男性	女性	女性/男性
基本給	297,602円	233,010円	78%
年間給与支給額	5,144,038円	3,551,100円	69%

戦略的重要課題	テーマ	マテリアリティ	重要管理指標／重要計測指標	2022年	2023年	2024年	評価	2030年 目標値(目標年度)	関連するSDGs	関連する SDGsのターゲット	
当社を支えて くださっている 皆様	「カッコいい企業」の 実践を通じた親しまれ、 信頼され、愛される 会社の実現	企業倫理の浸透と コンプライアンスの徹底	違反・重大な事案の件数	0件	0件	0件	○	0件	16	16-3,16-4,16-5	
		品質向上とクレーム防止	クレーム発生件数	0件	0件	0件	○	0件	12	12-1	
		道路交通安全	有責事故件数	17件	35件	58件	×	31件/年以下	3	3-6	
			死亡事故・重大事故件数	0件	1件	0件	○	0件			
		次世代教育	環境学習実施件数	小学校4校 (計161名) 工場見学1件 (26名)	小学校5校 (計362名) 工場見学0件 (0名)	小学校5校 (計257名) 工場見学0件 (0名)	×	2030年のべ 100件 (5,000人相当)に 環境教育を提供	4, 12	4-3,4-4,12-8	
			地元中学校の職場体験	中学校1校(2名) 高校1校(2名)	中学校1校(2名) 高校1校(2名)	中学校1校(2名) 高校1校(3名)	×	2030年 50人に インターンの機会を 提供			
		災害支援			—	—	—	—	災害復興の経験を もとに各地域と 災害時に対応できる よう協定作りを行う	11	11.5
		地域美化	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13名 ごみの量5kg	参加人数161名 ごみの量906kg	参加人数222名 ごみの量427kg	○	取り組み継続	14	14.1
		文化・スポーツ振興	現在計画中		—	—	—	—	ステークホルダーの ニーズに応じて協力	—	—
		少子高齢社会	高齢者へのごみ出し支援 現在計画中		—	—	—	—	ステークホルダーの ニーズに応じて協力	11	11.6
		貧困の撲滅	子ども食堂で支援の輪を広げる 現在計画中		—	—	—	—	ステークホルダーの ニーズに応じて協力	2	2.1
		地域振興	地産地消、地場産業への支援 現在計画中		—	—	—	—	更なる従業員の 成長機会の提供 教育実施内容を動画で いつでも受けられる ようにしていく	8	8.9

次世代教育・地域振興

地元の中学校や高校と連携し、営業、工場作業、収集運搬など、2日間程度で業務全般を体感してもらっています。

ホームページやYoutube、SNSを通して、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。



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。



地域美化

2024年では、会社周辺のごみ拾いや、広島市や組合の清掃活動に参加し、222名で約427kgのごみを回収しました。



コンプライアンス遵守

当社の企業理念や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obook」を全社員に配布しており、コンプライアンス遵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遵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も共有しています。このようにして、コンプライアンス遵守の強化を図っています。

戦略的重要課題と特に細心の注意を払うべき法律のリスト

資源循環・適正処理

- 環境基本法
- 広島県環境基本条例
- 廃棄物処理法
- 産業廃棄物の処理に係る特定施設の整備の促進に関する法律
- 循環型社会形成推進基本法
- 資源有効利用促進法
- 容器包装リサイクル法
- 家電リサイクル法
- 建設リサイクル法
- 食品リサイクル法
- 自動車リサイクル法
- 広島市廃棄物の処理及び清掃に関する条例
- 広島市廃棄物の処理及び清掃に関する規則
- 事業系一般廃棄物の減量化に関する指導要綱
- 広島市ばい捨て等防止に関する条例
- 小型家電リサイクル法
- プラスチックに係る資源循環の促進等に関する法律

環境共生

- フロン排出抑制法
- 大気汚染防止法
- 騒音規制法
- 振動規制法
- 悪臭防止法
- 水質汚濁防止法
- PRTR法
- 下水道法
- 工業用水法
- 瀬戸内海環境保全特別措置法
- グリーン購入法
- 広島市環境の保全及び創造に関する基本条例
- 広島市環境基本計画
- 騒音の規制に関する定め
- 振動の規制に関する定め
- 悪臭防止法による規制地域の指定及び規制基準の設定
- 水銀による環境汚染の防止に関する法律

ウェルビーイングの追及

- 労働安全衛生法
- 道路交通法
- 消防法

その他

- 電気事業法
- 工場用地法
- 道路運送車両法

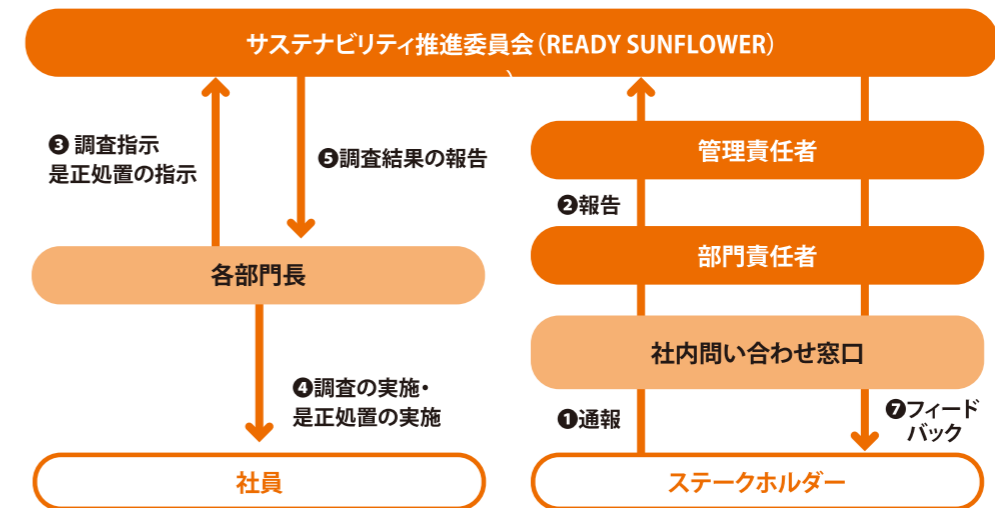


マイナスのインパクトの是正プロセス

社員の方や取引先企業様が不正行為やハラスメントを発見した場合には、当社のHP上にある企業倫理ヘルプラインのページに必要な事項を記載することにより、外部機関に提出されます。その際、情報を厳重に管理され、IMS委員会のコンプライアンス委員会にのみ提出されます。当社のガイドラインに基づきヒアリングを行ない適切に対処致します。

相談者が容易に特定されないように、そして正当な内部通報を行なう方が、不利益を被らないように『公益通報者保護法』に準拠して適性に対処します。このように当社の企業倫理ヘルプラインはお取引様と従業員がコンプライアンス違反などの行為を発見した時に、適正な処置をとる為に運営しています。

マイナスのインパクトの是正プロセス

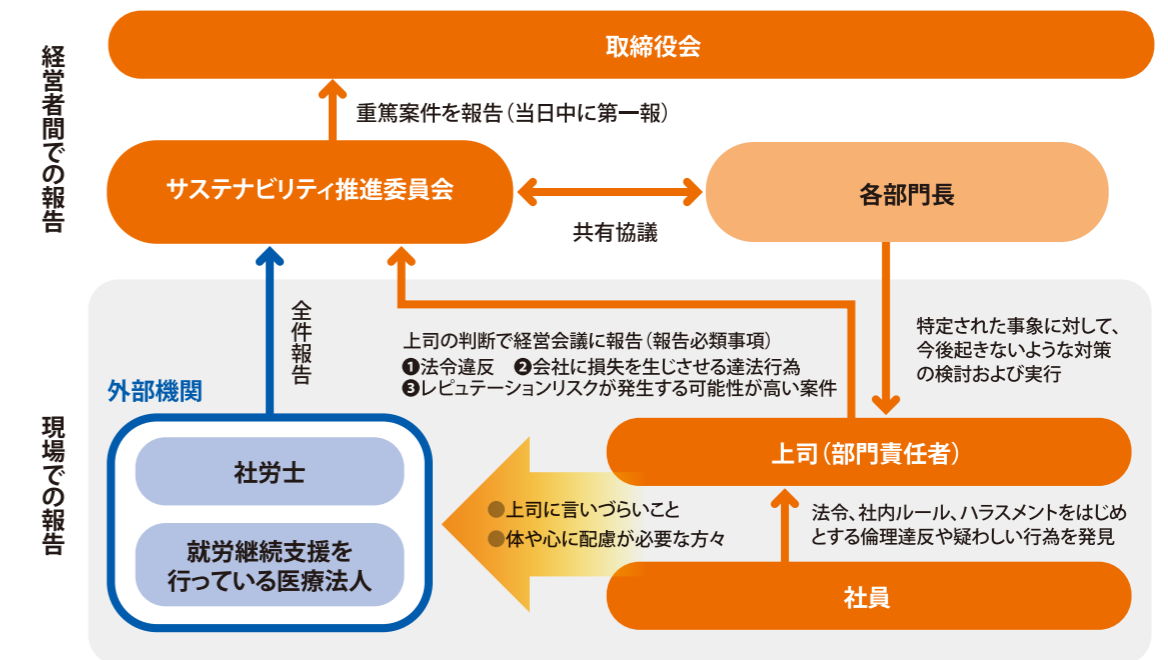


助言を求める制度および懸念を提起する制度

また、ステークホルダーの皆様のご意見やご指摘に対しても社内外の助言を求める制度および懸念を提起するメカニズムと同等のプロセスを経て社内でも早急に対応できるようなメカニズムにしています。事案の中で法令、社内ルール、倫理違反や疑わしい行為が確認された場合、以下の通り上司に相談するか意見箱や社労士、就労継続支援を行っている医療法人と連携して、気軽に相談できる体制を整えながら、対応が遅れることのないようなプロセスをとっています。実際に、法令違反、会社に損失を生じさせる違法行為、当社のレピュテーションリスクが発生する可能性が高い事案については、可及的速やかに経営会議メンバーで議論し、対処方針を打ち出していきながら、是正措置に対応していきます。

また、内部監査員と統合マネジメントシステム委員会が連携して特定された事案に対して、今後起きないような対策の検討と実行を図っていきます。

報告の流れ



	単位	2022年	2023年	2024年
環境違反罰金回数	回	該当なし	該当なし	該当なし
環境違反罰金額	円	—	—	—
社会経済分野の法規制の違反回数	回	該当なし	該当なし	該当なし

戦略的重要課題	テーマ	マテリアリティ	重要管理指標／重要計測指標	2022年	2023年	2024年	評価	2030年 目標値(目標年度)	関連するSDGs	関連する SDGsのターゲット
地球環境	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	脱炭素	二酸化炭素排出量(スコープ1+2)	1,170(t)	1,190(t)	1,177(t)	×	730(t)	13	13-1
			再エネ電力使用率	0%	0%	0%	×	100%	4	4-3,4-4
		自然資本喪失の予防	重大な違反・クレーム件数	0件	0件	0件	○	0件	3,16	3-9,16-3
		資源循環	リサイクル率	76%	76%	76%	×	100%	11,12	11-6,12-5



脱炭素

2024年度は、燃料の燃焼に伴う二酸化炭素排出量(スコープ1)及び力使用に伴う二酸化炭素排出量(スコープ2)の合計は1,177t-CO₂で、基準年の2023年と比較して13t-CO₂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ルギー化を社内掲示などで啓発し、積極的に推進したことによる電力使用量の減少、また運行ルートの見直しによる物流の効率化により、ガソリン使用量の削減にもつながりました。

2030年までに2022年と比較して42%削減、2044年に排出ゼロを目標としており、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。



燃料使用量の推移 (Scope1)

	2022年	2023年	2024年
ガソリン(L)	23,243	25,891	23,133
軽油(L)	356,241	357,051	355,772
A重油(L)	541	0	0
ガス[LPG](m ³)	1,239	1,393	1,272

燃料使用量の推移 (Scope2)

	2022年	2023年	2024年
電力消費量(kWh)	332,019	373,939	370,911

二酸化炭素排出量推移(t)

	2022年	2023年	2024年
電力	177	200	198
ガソリン	54	60	54
軽油	919	921	917
重油	1	0	0
ガス[LPG](m ³)	4	9	8
合計排出量(t)	1,155	1,190	1,177

	目標数値	結果
ISO実行計画書兼 実行報告書における 目標と結果概要	単位走行距離当たりの燃料消費量	0.27 L/km
	単位処理量当たりの電力消費量	50kWh/処理t
		平均0.37L/1m以下
		平均54kWh/処理t

2024年度の単位走行距離当たりの燃料消費量については、新人ドライバーの増加や回収先の拡大により運行効率が低下し、目標値(0.27L/km)を上回る結果(0.37L/km)となりました。また、単位処理量当たりの電力消費量についても、節電の呼びかけや工場内での不要照明の消灯といった取り組みを行ったものの、目標値(50kWh/処理t)に対し実績は(54kWh/処理t)となり、目標達成には至りませんでした。今後は、業務負荷の増加や人員構成の変化も踏まえたうえで、さらなる運行の効率化や省エネ施策の強化に取り組み、改善を図っていきます。

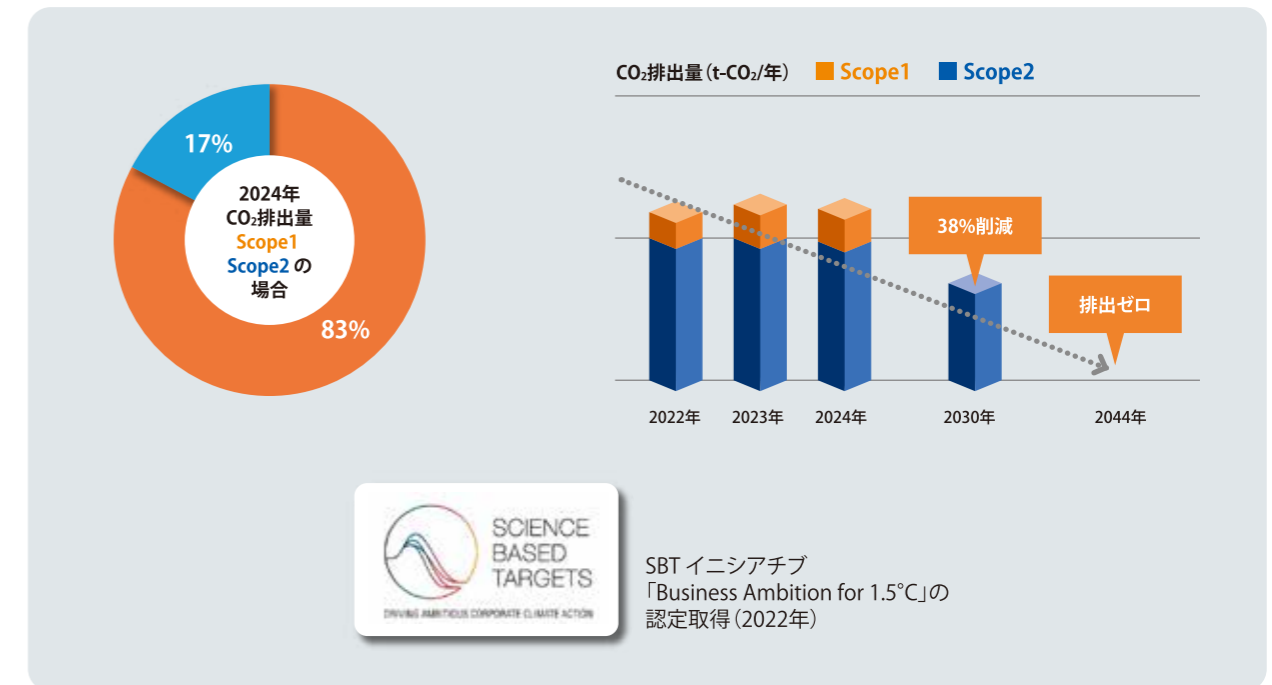


水資源の利用 2024年度は、1,937m³の水道水を利用し、1,937m³の排水をしました。

CO2排出削減目標

	2022年	2023年	2024年	2030年	2044年
Scope1	978	990	979	730	0
Scope2	177	200	198	0	0
合計	1,155	1,190	1,177	730	0

Scope1 & 2の削減シナリオのグラフについて



二酸化炭素排出量推移(t)

	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年	2031年	2032年
電力	環境価値の調達							
	再エネ電源の導入検討・導入							
ガソリン	導入計画の検討と予算化		段階的に導入(年間2~3台)					
軽油	導入計画の検討と予算化		低燃費車両による削減効果を見ながら、EVトラック等を導入					
重油	導入計画の検討と予算化		油圧ショベルは1年に1~2台、フォークリフトについては年間1~2台電化へ移行					
ガス[LPG]	2030年以降に議論する							

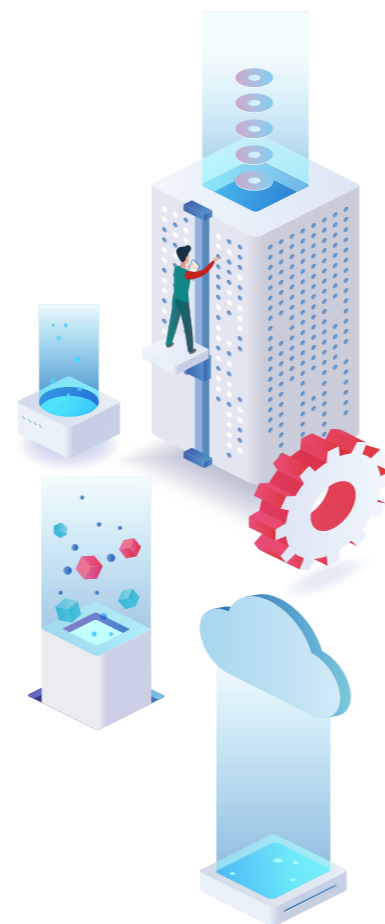
環境測定

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遵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(2025年3月実施)

	放流水 (mg/ℓ)	下水道への流入水の基準 (mg/ℓ)
pH	7.1	5~9
BOD	100	600未満
COD	100	—
SS	130	600未満
全窒素	45	240未満
全りん	3.9	32未満
動物性油脂類	7	30以下



直近の騒音調査結果(2025年3月実施)

区域の区分	時間の区分	90%レンジの時間率騒音レベル(dB)			規制基準 (dB)
		L5	L50	L95	
第3種区分	昼間	60	58	56	60

直近の振動調査結果(2025年3月実施)

区域の区分	時間の区分	80%レンジの振動レベル(dB)			規制基準 (dB)
		L10	L50	L90	
第2種区分	昼間	33	27	25未満	65

直近の臭気濃度調査結果(2025年3月実施)

測定項目	計測結果	規制基準値
臭気濃度	10未満	—
臭気指数	10未満	—

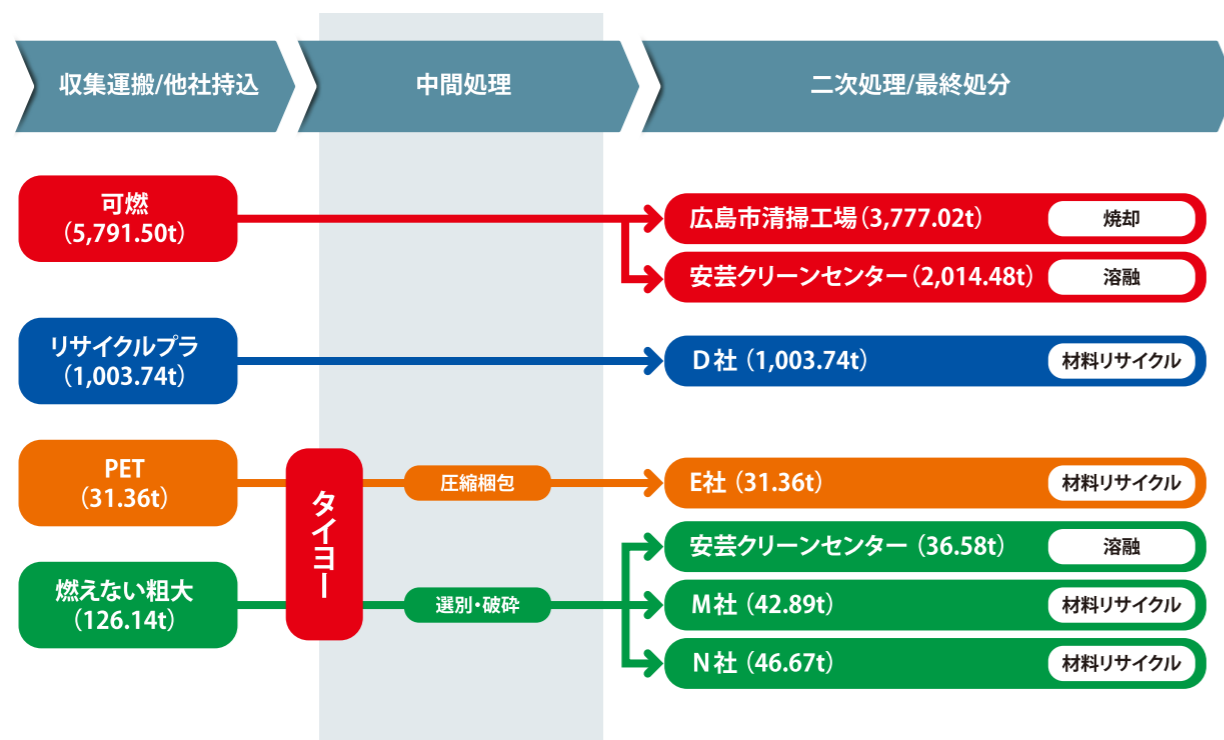


自治体からの廃棄物

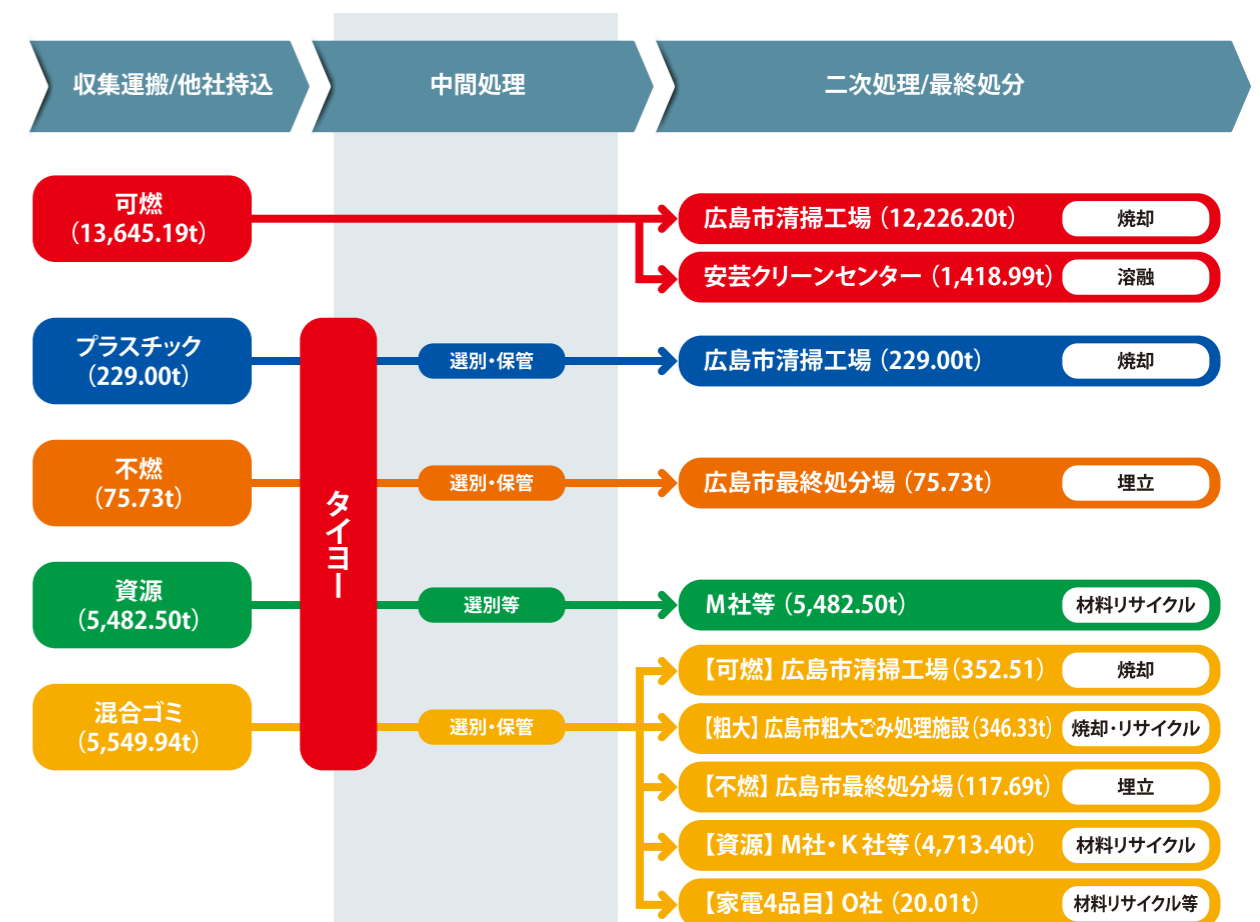
53期と比較して、54期では、リサイクル率は同水準を維持したものの、廃プラスチック類や紙くずなどの再資源化対象物の取扱量が増加し、総リサイクル量の向上につながりました。



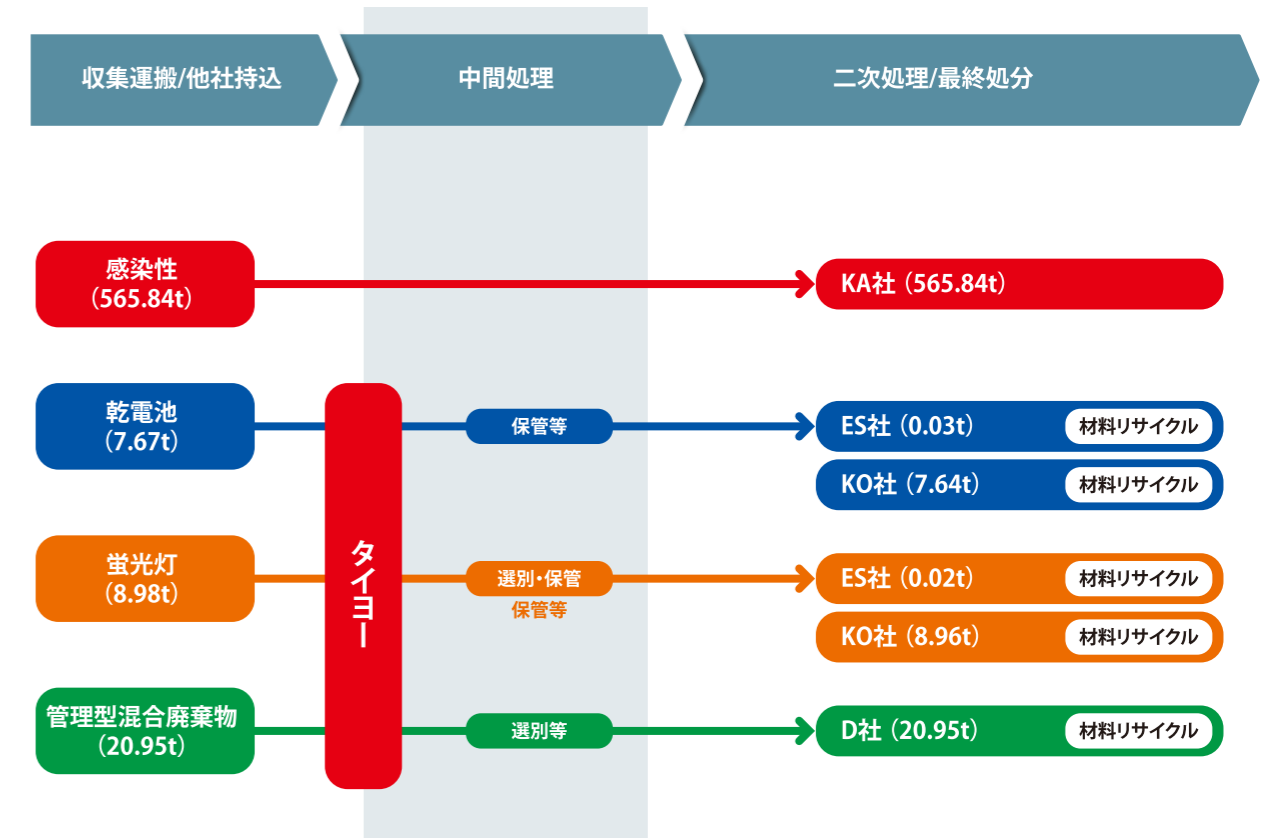
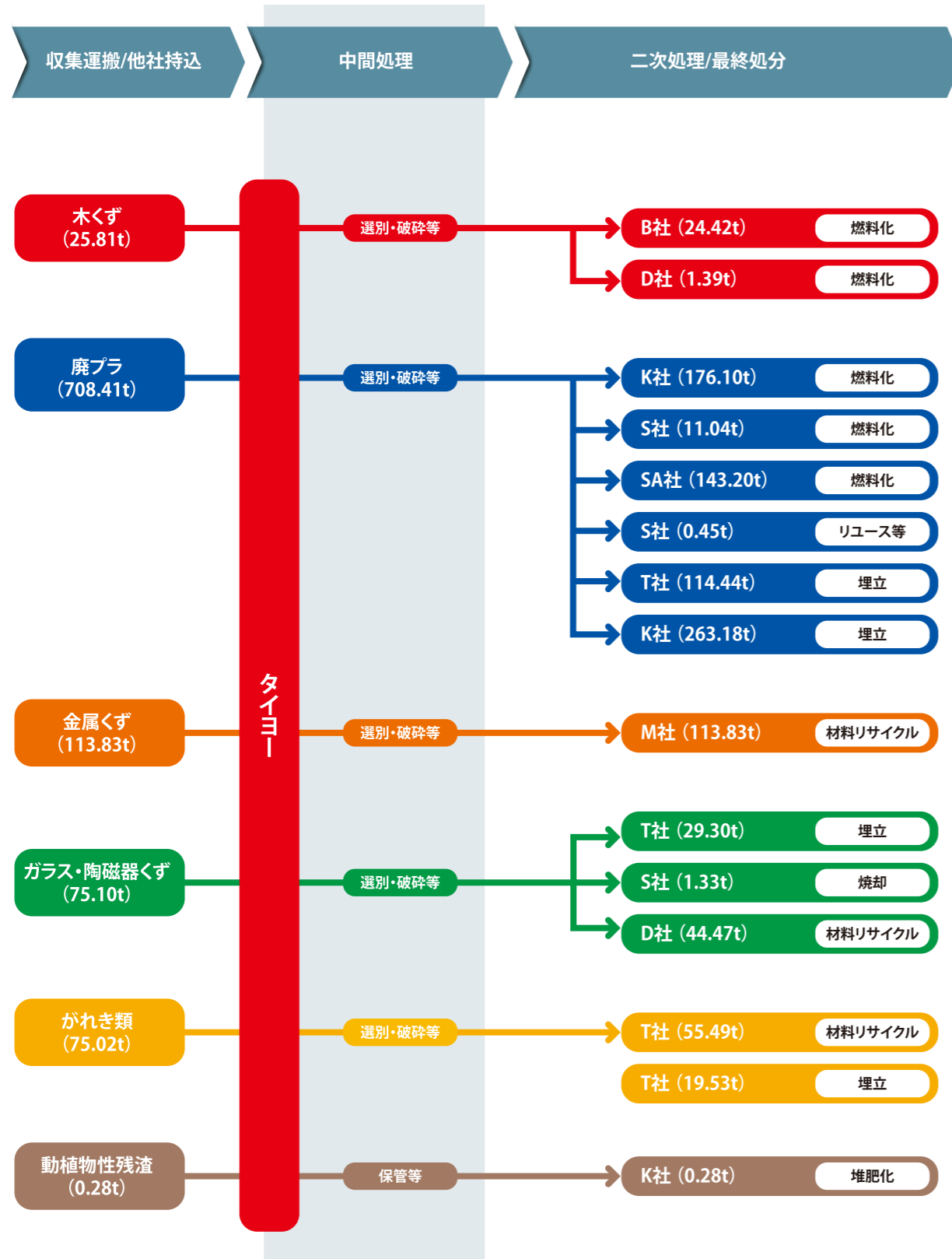
委託



許可/臨時/持込



事業者からの廃棄物



全体に取り組み関する第三者コメント

お笑いコンビ マシンガンズ 滝沢 秀一様



お笑いコンビ マシンガンズとして、2023年に『THE SECOND～漫才トーナメント～』グランプリファイナルで準優勝するなど、コメディアンとして活躍する一方で、現役のごみ収集員としても現場に出て仕事をしている。その経験から知ったごみ問題について、著作や番組出演など様々な方面でアピールを続けている。2020年に環境省のサステナビリティ広報に任命。

ごみ収集の現場には、まだ女性は少なかったりするのですが、タイヨーさんのスタッフには女性が多いですね。女性の方がごみ収集をしていると、ごみの汁とか掛かったりしたら可哀想だということで、ごみを捨てる時に「ごみの汁は切って捨てよう」みたいな、ごみの出し方を考えてもらえるようなことが広がっているんじゃないか、と思います。もちろん女性か男性かに関わらず、誰がごみを回収しているのか、その人の顔が見える社会を作ることが大切で、そういう意味でも、業界に新しい風を吹かせるような形がタイヨーさんでは既に確立している所が素晴らしいと思います。

不特定多数の人にゴミについて知ってもらうためには、何度も繰り返し言う必要があると思うのですが、産廃業界では、外に向かって情報を発信するということはまだまだ少ないです。タイヨーさんではイメージソングを作ったり、YouTubeで楽しい動画を発信したりされている。人間はやはり面白いことが好きなので、自分達の伝えたいことを、エンターテインメントを通して発信するというのは、僕はとても大事なことだと思っているのですが、それをタイヨーさんはされている。

こういう成功例がある、という所をもっと多くの人に知ってもらえたらと思います。



人と地域の絆作りに貢献したい。

私たちは廃棄物処理業を通して地域の営み、

人々の暮らしを支え、その両方の結び目を守っていきます。

どこまでも一途にお客様のニーズに応え、

暮らしに寄り添ったサービスを提供することを約束いたします。

