

4

Sustainability Initiatives

Chapter 4

サステナビリティへの 取り組み

- 47 サステナビリティへの取り組み
- 48 マテリアリティ(重要経営課題)
- 50 環境調和型社会を目指す
- 54 人々の暮らしを豊かにする
- 58 多彩な人がいきいきと働く
- 64 インテグリティのある組織を作る

サステナビリティへの取り組み

基本方針

TOYOは「エンジニアリングで地球と社会のサステナビリティに貢献する」ことをミッションとし、その実現に向けて4つのマテリアリティ(重要経営課題)を特定するとともに、「サステナビリティ基本方針」のもと、エンジニアリング会社ならではの役割を果たしながら、ステークホルダーとともに持続的に成長していくことを目指しています。また、サステナビリティを巡る課題への対応は、リスクの低減にとどまらず、新たな収益機会の創出にもつながる重要な経営課題であると認識しており、中長期的な企業価値の向上をはかるためにグループ全体でサステナビリティの推進に取り組んでいます。

サステナビリティ
基本方針はこちら

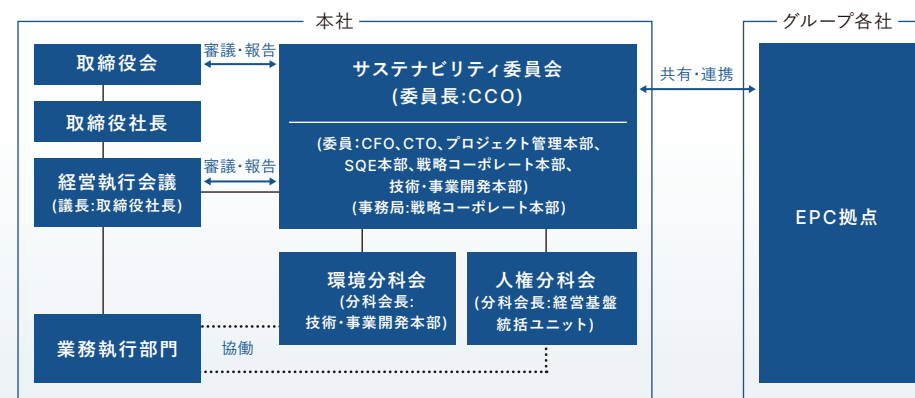
ここをクリック!



サステナビリティ推進体制

TOYOはサステナビリティを巡る全社的取り組みにあたり、経営執行会議の諮問機関として取締役副社長/CCOを委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、検討・推進・モニタリングを行うとともに、取締役会による適切な監督の体制をとっております。また、同委員会のもと、環境および人権分野について各分科会を設置し、業務執行部門およびグループ各社との連携・協働により推進しています。

サステナビリティ推進体制図



リスク管理

「内部統制システムの基本方針」に基づき、事業環境の変化を含めリスクの可能性のある事象を識別し、リスクの分類、分析、評価、対応を行うプロセスおよびその所管部門、関連規程等を明確化しリスク管理体制を整備・実行しております。潜在リスクを可及的速やかに把握し対応するために、定期的に見直しを行った上で、重点リスク項目を洗い出しリスク管理を実施しております。

国際的枠組みへの賛同・実践

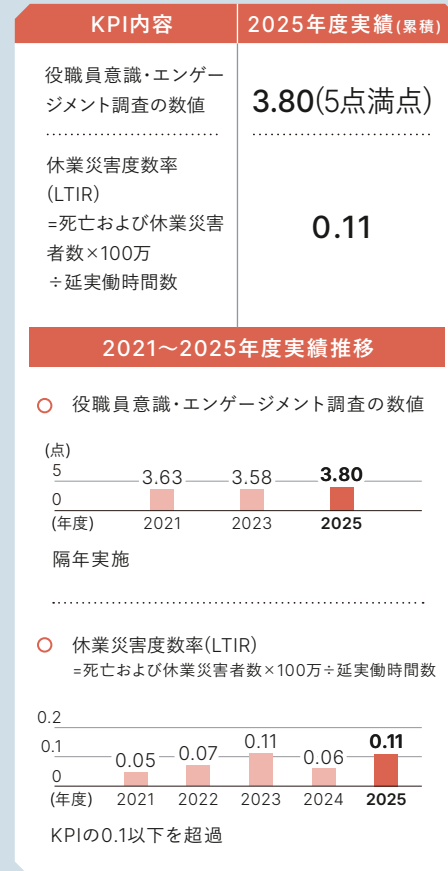
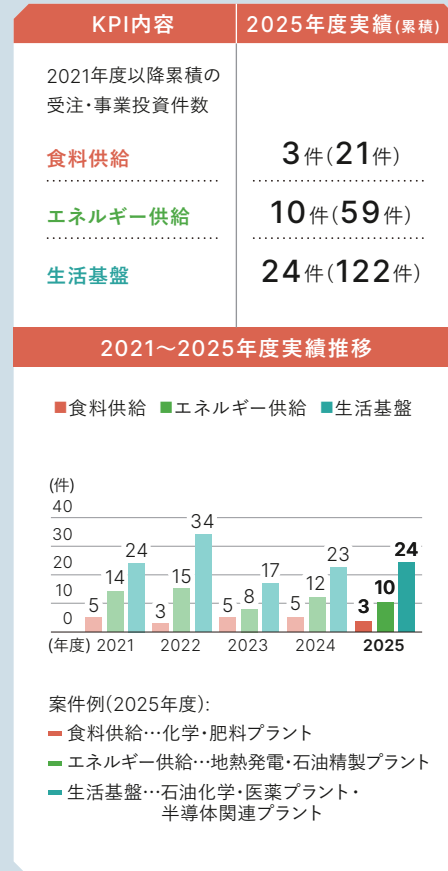
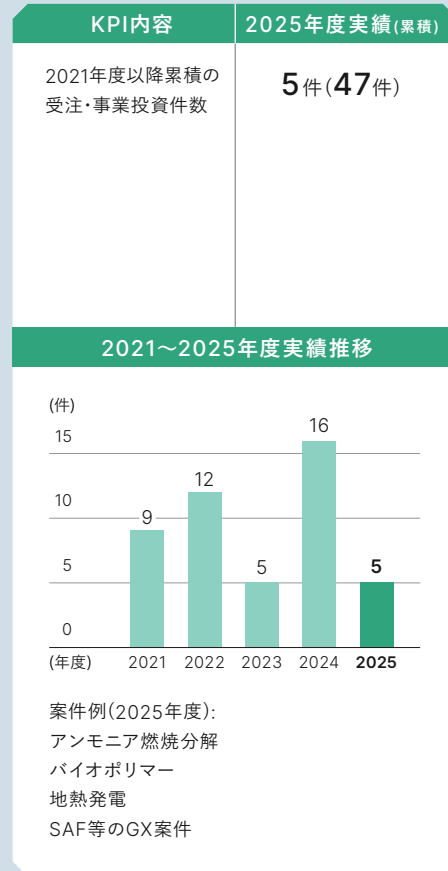
TOYOはサステナビリティ推進の上で、国際的枠組みとして、2021年12月にUNGC(国連グローバル・コンパクト)*1に署名し、UNGCの提唱する人権、労働、環境、腐敗防止に関する原則に沿った運営を宣言、2021年11月にTCFD*2に賛同を表明、同提言に基づく気候変動分野での開示・公表をしています。

*1 United Nations Global Compact (国連グローバル・コンパクト)

*2 Task Force on Climate-related Financial Disclosures(気候関連財務情報開示タスクフォース)

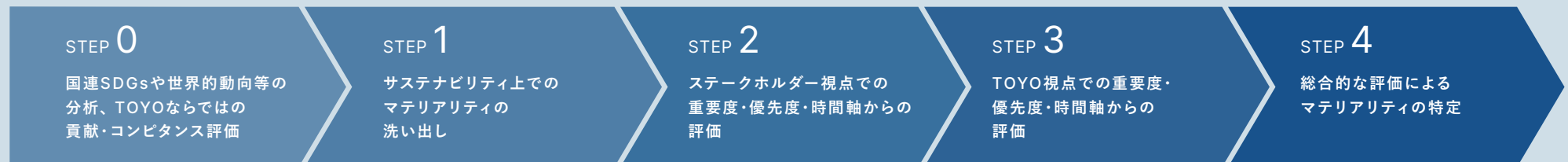
マテリアリティ(重要経営課題)

Mission エンジニアリングで地球と社会のサステナビリティに貢献する				
(重要経営課題) マテリアリティ 重点領域 リスクと機会・対応	環境 ENVIRONMENT 環境調和型社会を目指す 	社会 SOCIAL 人々の暮らしを豊かにする 	社会 SOCIAL 多彩な人がいきいきと働く 	ガバナンス GOVERNANCE インテグリティのある組織を作る 
	● 低環境負荷型プラントの追求 ● 循環型社会実現への貢献 ● 次世代エネルギーの展開	● 食料問題解決、エネルギー確保、生活基盤強化への貢献 ● 事業遂行を通じた産業基盤強化や技術移転	● 人財の育成・開発 ● インクルージョンの推進 ● ワークライフバランスの向上 ● 健康経営の推進・労働安全衛生の向上	● コーポレート・ガバナンス ● コンプライアンス
	リスク ● カーボンニュートラル、低環境負荷並びに今後の循環型社会実現への技術開発の対応の遅れによる、ビジネス機会の喪失と企業価値の低下 ● 異常気象による自然災害の多発・甚大化による、プラント建設遂行の阻害 気候変動におけるリスクと機会 P.51	リスク ● 地域主義の増大などによる市場アクセス制限、供給不足やサプライチェーン問題、一方、技術革新の遅れなどによる低価格競争の激化 ● 新興国の脆弱な産業基盤からの資金不足や政情不安による新規プラント建設需要の停滞	リスク ● 適切な対応を取らない場合に、技術力・競争力の低下、優秀な人財の流出、労働生産性やモチベーションの低下 ● 労働災害発生による、お客様・地域社会からの信頼喪失と事業継続リスクの発生	リスク ● コンプライアンスの阻害や情報セキュリティ事故の発生による、事業継続リスクの発生 ● コーポレート・ガバナンスの阻害による、甚大な損失リスク並びに事業継続リスクの発生
	機会・対応 ● 地球温暖化防止並びに廃棄物再利用に関する環境対応技術の革新とそれを用いた新たな事業機会の発生 ● 脱炭素・資源循環社会に対するニーズの高まりによる、カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーに向けた事業機会の増大	機会・対応 ● 生活に不可欠な食料やエネルギー確保などでの事業機会の増大 ● 地域社会との調和による現地の優秀な人財の活用・育成を通じた現地事業の拡大と円滑な遂行 ● プラント建設を通じた雇用創出および技術移転による新たな事業機会の創出	機会・対応 ● 従業員定着による中計戦略の社内浸透を通じた継続的な発展 ● 適切な対応による、優秀な人財の確保、労働生産性とモチベーションの向上により、競争力の維持・向上と技術革新を通じた事業創出機会の増大	機会・対応 ● 強固なガバナンス体制により、透明性の高い迅速な意思決定に基づく、安定的かつ強靱な事業遂行基盤の構築



マテリアリティ(重要経営課題)特定のプロセス

TOYOは下記のプロセスにより優先的に取り組むべき4つのマテリアリティを特定し、経営会議および取締役会での審議・決定を経て遂行しています。



マテリアリティ(重要経営課題) 環境調和型社会を目指す

Environment



環境理念・基本方針

TOYOは、地球環境の保全および地球温暖化防止は人類共通の課題との認識のもと、「エンジニアリングで地球と社会のサステナビリティに貢献する」ことをミッションとし、マテリアリティの1つとして「環境調和型社会を目指す」を掲げて、以下の環境に対する基本理念を定めて事業活動を行っています。

- 人類の発展と環境の保全を両立させ得る持続可能な地域・社会の実現に貢献する。
- 国際的な企業の一員として地球環境と調和のとれたエンジニアリングを提供する。

また、「HSE・品質・情報セキュリティ基本方針」において、環境について「業務遂行過程において、省資源・省エネルギー、廃棄物の無害化・減量・再利用、環境汚染の防止等、環境負荷の低減に努める」としています。

環境マネジメント

TOYOではISO14001認証規格に基づき、特に日本国内プロジェクトおよび関連部門において下記の環境マネジメントアクションを実施しています。さらに、このアクションが有効に実施されていることを内部監査と外部監査(ISO認証機関)で確認しています。

- 1.環境関連法令遵守評価
- 2.環境3点セット(環境影響評価、環境目標設定、環境プログラム)策定と実施
- 3.建設サイトにおける環境測定と監視



気候変動への対応

TOYOは、2021年11月に金融安定理事会(FSB)「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の提言に賛同を表明し、同提言も踏まえ戦略を策定し、取り組みを推進しています。

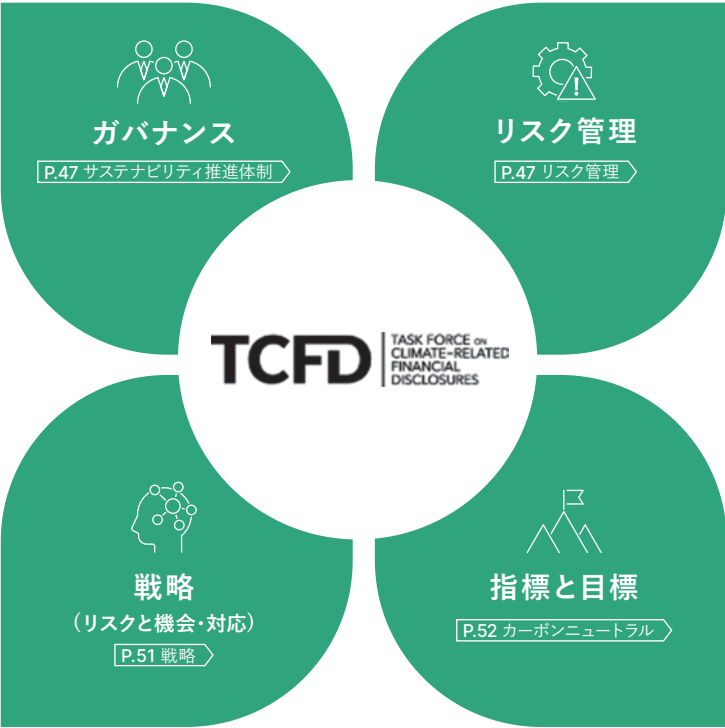
具体的な取り組み
はこちら

[ここをクリック!](#)



TCFD提言に基づく情報開示

TOYOは、TCFD提言枠組みに準拠した情報開示と、2024年からCDPへの回答も行っています。



戦略

TCFD提言の枠組みに沿い、主に2つのシナリオ*のもと、物理リスク(適応)と移行リスク(緩和)とに大別、事業に影響を及ぼす重要な要因を選定・分析し中期経営計画などの戦略策定に反映・活用しています。

特に技術、製品・サービスや市場については、中長期的には、①クリーン燃料への転換による石油ガス関連や石化関連での従来型プラントの機会の減少(短中期的には、トランジションでの機会の増大、地経学リスクの顕在化による逼迫)、②新製法等による非従来型プラントの機会やアンモニア・水素/合成ガス技術/CO₂資源化等のノウハウ・実績を活用した機会の増大(短中期的には実証、中長期的には社会実装)が進むとともに、短中長期を通して③省エネ、廃プラ・再生プラや次世代型地熱等の循環型分野、重要鉱物分野、医薬や高性能素材分野等への機会の増大ととらえています。

*主に国際エネルギー機関(IEA)による①2.5°Cシナリオ(気候変動の公表政策ベースSTEPS)と②1.5°Cシナリオ(2050年ネットゼロ達成に向けた経路ベースNZE)参照のもと分析

項目		リスク	機会・対応
物理リスク (適応)	急性	● 自然災害の激甚化(急性:台風や洪水等、慢性:長期的熱波や海面上昇等)によるプロジェクト遂行の停滞、サプライチェーン寸断、生産性低下、労働環境悪化・健康被害、食料供給不足等	● 対象サイトのリスク対応・保険付保・安全対策、調達先の分散・サプライチェーン強靱化、モジュール化等の現地工事最小化、事業継続計画(BCP)等による事業強靱化と維持拡大
	慢性		● 影響への対応(食料安定供給や健康・医薬等)に資する機会の増大
移行リスク (緩和)	政策法規制	● 大幅な炭素価格等導入にともなう化石燃料需要の減少による従来型プラント需要の減少、原材料/資機材価格上昇にともなうコストの増大	● 再エネ発電、非従来型プラントの機会の増大、低炭素・脱炭素の原材料/資機材調達による競争力の向上
	技術	● 低炭素・脱炭素開発や省エネ対応の遅れによる機会の逸失	● 新技術の開発・実証・社会実装による機会の獲得、循環型社会への対応、省エネ・効率化の機会の増大
	市場	● 化石燃料や従来型プラント需要の減少、地経学リスク発現によるエネルギー逼迫、トランジションにおける化石燃料価格のボラティリティ、サプライチェーンや原料安定調達への影響	● 再エネや新技術等による非従来型プラント、循環型システム、重要鉱物・リサイクル分野での機会の増大、複数国/地域へのリスク分散、化石燃料の中長期的価格低下等
	評価	● 気候変動への取り組みや貢献が不十分な場合の顧客/パートナー/市場からの評価低下による悪影響	● 評価向上による差別化と機会増大

カーボンニュートラル

TOYOは、GHG排出量削減に向けて、以下の目標を掲げ取り組んでいます。

Scope1&2



2050年ネットゼロの達成



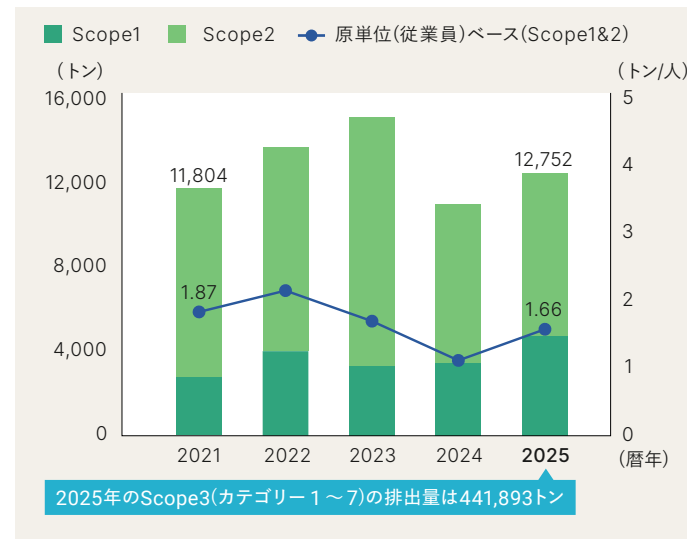
2030年に2021年比で排出量30%の削減
(従業員当たりの排出原単位ベース)

Scope3



ステークホルダーとの協調、技術・製品・ソリューション
の提供により排出量削減に貢献

TOYOグループ全体のGHG排出量(Scope1&2)*1*2



*1 2021年の基準年含め、持分法適用関連会社は持分比率を考慮した排出量を集計

*2 2025年の排出量についてはソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社より第三者認証を取得しております

具体的取り組み事例



GX・次世代燃料(燃料アンモニア、g-Methanol™、分散型NH₃クラッキング、合成燃料(e-fuel/SAF)、加熱炉の燃料転換/電化等)



再生可能エネルギー発電(地熱発電、次世代型地熱発電等)



省エネ・資源利用効率化(HERO/SUPERHIDIC™)



循環経済(廃プラ油化、重要鉱物リサイクル精錬等)

具体的取り組み事例
詳細はこちら

[ここをクリック!](#)



g-Methanol™プラント完成イメージ図

環境負荷低減・環境保全の取り組み

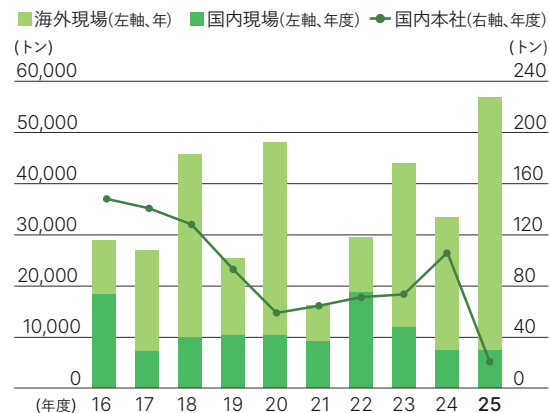


廃棄物・リサイクル等

TOYOでは、国内・海外建設現場および国内本社における廃棄物の分別を徹底し、確実な危険物処理処分を行い、汚染物資を管理しています。2004年にISO14001の認証を取得して以来、環境災害ゼロを維持、また国内現場においては廃棄物発生量の抑制にも努め、86%のリサイクル率を継続しています。また、TOYOは2024年、SCG Chemicals(タイ)と、廃プラスチックを石油化学原料に再生する油化技術の商業化に向けた共同開発契約を締結しました。この技術は、使用済み混合廃プラスチックを熱分解して油に変換し、再びプラスチック製品の原料として利用可能にするもので、循環型社会の実現に貢献します。2026年にはタイで実証プラントの稼働を予定しており、環境負荷の低減と資源の有効活用を目指しています。



2016-2025(10年間)の海外現場/国内現場/国内本社の廃棄物発生量



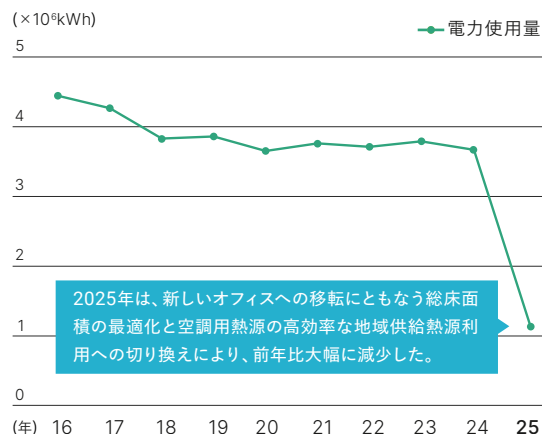
省エネ・再エネ等

TOYOでは、省エネおよび再生可能エネルギーの活用を通じて、環境負荷の低減に取り組んでいます。日常業務においては、休憩時間の消灯やブラインドの開閉による自然光の有効活用など、省エネを意識した行動を推進しており、本社オフィスでは、設備の熱再利用によるエネルギー効率の向上をはかるとともに、新たに稼働を開始した技術研究所においても再エネの積極的な導入を進めるなど、グループ全体で環境に配慮した取り組みを強化しています。



T-Labo(TOYO技術研究所)

2016-2025(10年間)の電力使用量(本社)

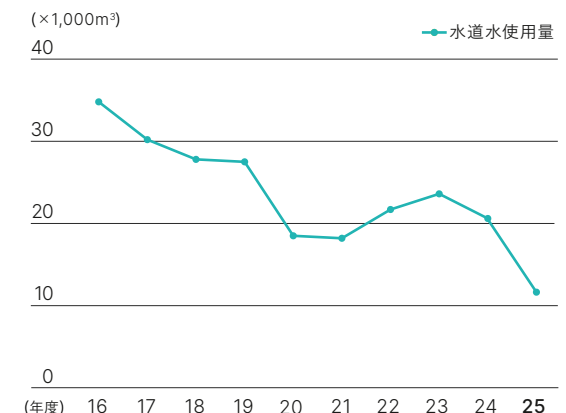


水資源・生物多様性

TOYOは、2026年に国内最大の資源循環コンソーシアム「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)」に加入しました。CLOMAは2019年、海洋プラスチック問題の解決を目的に設立され、2050年までに容器包装等のプラスチック製品100%リサイクルを目指しています。現在では、プラスチックを含む廃棄物の適正管理にとどまらず、企業間連携による素材開発やリサイクル技術の社会実装を推進しています。TOYOは、幹事会員として国内の素材メーカーや消費財メーカーと連携し、技術面から循環型社会の社会システムへの実装に貢献していきます。さらに、地熱分野においては、地中熱を循環利用するクローズドループ方式の導入により、水資源や生態系維持への配慮にも積極的に取り組んでいます。



2016-2025(10年間)の水道水使用量



マテリアリティ(重要経営課題)

人々の暮らしを豊かにする

Social



プラント建設を通して、人々の豊かな暮らしの実現に貢献

TOYOが世界各地で手掛ける多種多様なプラントは、食料、エネルギー、素材・生活関連製品の安定供給を支える重要な社会基盤です。当社は、長年培ってきた技術力とグローバルなプロジェクト遂行力を活かし、構想・設計・調達・建設から運転・保全まで、プラントのライフサイクルを通じて人々の豊かな暮らしに貢献しています。また、各国・地域の産業基盤の強化や技術移転、人材育成にも取り組んでいます。



食料供給

当社が創業以来、技術開発と実績を積み重ねてきた尿素は、世界で広く使用される主要な窒素肥料であり、アンモニアはその生産に欠かせない原料です。これまでに、尿素プラント100件以上、アンモニアプラント80件以上のプロジェクトを世界各地で遂行してきました。人口増加や食料需要の拡大が続く中、高効率かつ安定的な肥料生産設備を提供することで、各国の農業生産基盤を強化し、食料安全保障に貢献しています。

[P.55](#)



エネルギー資源と電力の供給

石油精製、ガス処理、発電などの従来型エネルギー分野に加え、太陽光、バイオマス、地熱などの再生可能エネルギー分野やFPSO事業への参画を通じて、エネルギー資源と電力の安定供給を支えています。最新技術とエンジニアリング知見、プロジェクト遂行力を組み合わせ、高効率で信頼性の高いエネルギーインフラを提供しています。

[P.56](#)



素材・生活基盤

石油化学・化学プラントの建設を通じて、衣料品、包装材、電子・自動車部材、日用品など、人々の暮らしや産業活動に不可欠な素材の安定供給を支えています。また、化学分野で培ったプロセス技術や品質管理の知見を活かし、30年以上にわたり医薬品製造プラントの建設にも携わってきました。今後は、バイオ由来原料への転換や資源循環、高機能・高付加価値素材への対応を進め、持続可能な素材供給と産業競争力の強化に貢献します。

[P.57](#)



“世界のフードセキュリティを守る”

01

世界の課題

世界では、気候変動にともなう異常気象や人口増加、地域紛争など地政学リスクの高まりを背景に食料安全保障への懸念が増えています。食料需要が拡大する一方で、多くの地域では肥料供給や物流を含む農業生産基盤が十分に整備されておらず、食料安定供給体制の構築が重要な課題となっています。このため、特にアフリカやサブサハラにおいて、食料生産を支える基盤であるアンモニアや尿素などの肥料に関する供給網の強靱化や現地生産能力の向上に向けた投資が進んでいます。TOYOは、独自の尿素技術の世界100件超のプラントに提供してきた実績と省エネルギー技術を活かし、世界中の地域における持続可能な農業の発展と長期的な食料安全保障の実現に貢献してまいります。

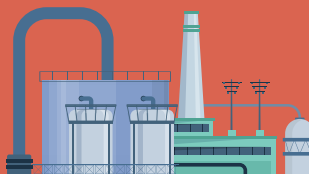
課題解決に貢献するTOYOの強み・実績

- 独自の尿素製造ライセンスを有し、世界で150件規模のライセンス供与およびプラント建設実績を誇る
- アフリカで世界最大級(日産4,000トン規模)の肥料プラント:4件の実績を有する
- 省エネルギー型尿素合成技術「ACES21™」を開発し、顧客のプラント建設費とオペレーション費用削減を実現

【TOYOが描く未来🌱】

世界各地の肥料プラント

新規プラント建設・運転のビジネス創出と運転操作サポートの提供 → 雇用の創出に貢献



東洋エンジニアリングの独自技術

- 省エネルギー型尿素合成技術「ACES21™」
- 大粒尿素造粒技術



CASE

ナイジェリアで世界最大級の尿素プラントを完工 — アフリカの肥料供給基盤を支える —

TOYOは、ナイジェリアでIndoramaグループ向け3件目となる大型肥料プラントを完工しました。この世界最大級の日産4,000トンの尿素プラントには、独自技術ACES21™が採用されました。先行2案件で蓄積した知見とToyo-Indiaの設計・調達力を結集し、円滑な立ち上げと安定運転を実現しました。技術ライセンスとグローバルなプロジェクト遂行力を通じ、世界の食料安全保障の強化に貢献します。



グローバルなチーム力で、地域社会の発展にも貢献

私はIndoramaグループ向けの肥料プロジェクトでプロジェクトマネージャーを務め、主にインドを拠点に、ナイジェリアの建設現場にも足を運びながらプロジェクトを推進しました。地域の農業生産の基盤を支えるプロジェクトに携わることができたことに、大きなやりがいを感じています。今後もTOYOの技術とグローバルなチーム力を活かし、地域社会の発展を支える価値を提供していきたいです。

プロジェクトマネージャー 石井 里実





“ナフサ分解の脱炭素化と燃料転換を実現”

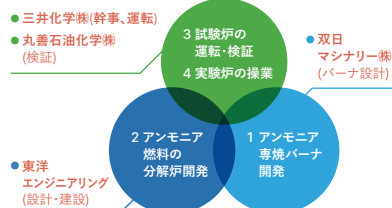
世界の課題

エチレンやプロピレンを製造するナフサ分解炉は、暮らしと産業を支える一方、高温加熱に大量の燃料を必要とし、石油化学産業における主要なCO₂排出源の1つとなっています。基礎化学品の安定供給を維持しながら脱炭素化を進めるには、炭素を含まないアンモニアへの燃料転換と、安定燃焼・NOx低減を両立する技術の確立が不可欠です。

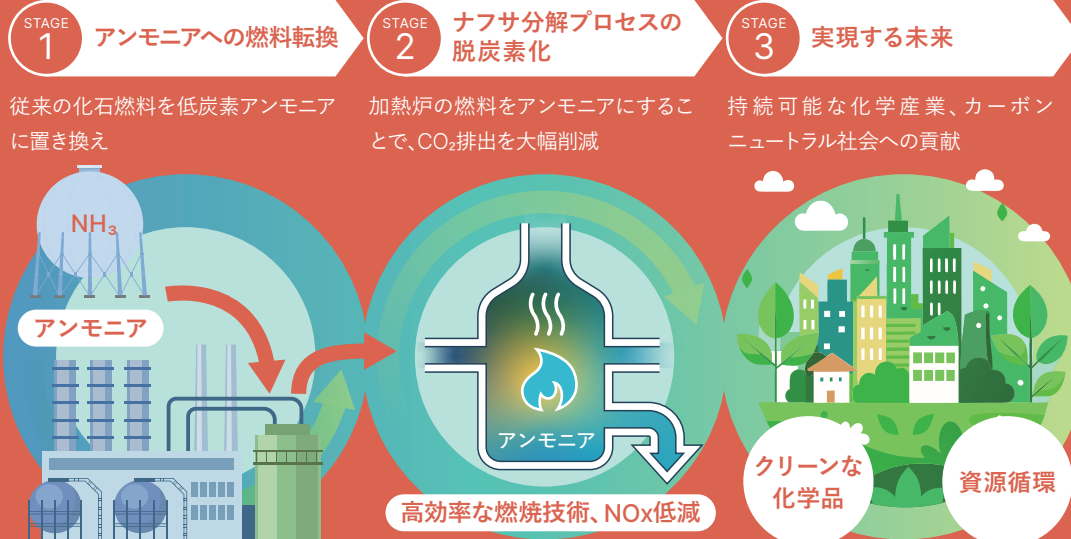
課題解決に貢献するTOYOの強み・実績

- ナフサ分解炉の設計・エンジニアリング実績と、アンモニア・燃焼技術に関する知見
- アンモニア燃料を用いたナフサ分解炉全体で世界最高水準の約85%混焼、床バーナで100%専焼を達成
- CO₂排出削減、安定燃焼、NOx低減を一体で検証し、実用化に向けた技術基盤を確立

4社コンソーシアム体制



【TOYOが描く未来🌞】



- 開発したアンモニアバーナや制御システムなどをEPCパッケージとして国内外の化学プラント・石油精製所に展開
- CO₂削減量の「見える化」によって、企業価値向上・ESG評価向上にも寄与
- 試験炉・実証炉の運転データ・制御技術・燃焼モデル等を基に、バーナ・炉設計のライセンスビジネスを展開/海外市場における低炭素ソリューションの標準技術化

CASE

世界最高水準のアンモニア混焼率85%を達成 — ナフサ分解炉の脱炭素化を社会実装へ —

TOYOは、NEDOのグリーンイノベーション基金事業「CO₂等を用いたプラスチック原料製造技術開発」プロジェクトの一環である「ナフサ分解炉の高度化技術の開発/アンモニア燃料のナフサ分解炉実用化」にて、アンモニア燃料を用いたナフサ分解炉の実証運転に成功しました。炉全体で世界最高水準の混焼率約85%、床バーナでは100%専焼を達成。基礎化学品の安定供給を支えながら燃焼由来CO₂を大幅に削減する技術基盤を確立し、石油化学産業のカーボンニュートラル化に向けた社会実装を前進させています。



左:アンモニアバーナ燃焼の様子
右:ナフサ分解炉の全体像

大阪エチレンプラントから、脱炭素の未来を切り拓く

かつてLNG冷熱との融合による大規模省エネ改造案件を担当した国内のエチレンプラントで、今回は分解炉の脱炭素化という次世代技術への挑戦に、深い縁と使命感を感じています。通常のEPCとは異なり一筋縄ではいかない難しさも多くありますが、関係者と力を合わせ一つ一つ課題をクリアして、NH₃燃焼分解炉の開発を達成し、サステナブルな未来へ貢献できればと思っています。

プロジェクトマネージャー 穂積 信一郎





“アジア太平洋地域の化学品供給基盤を強化”

03

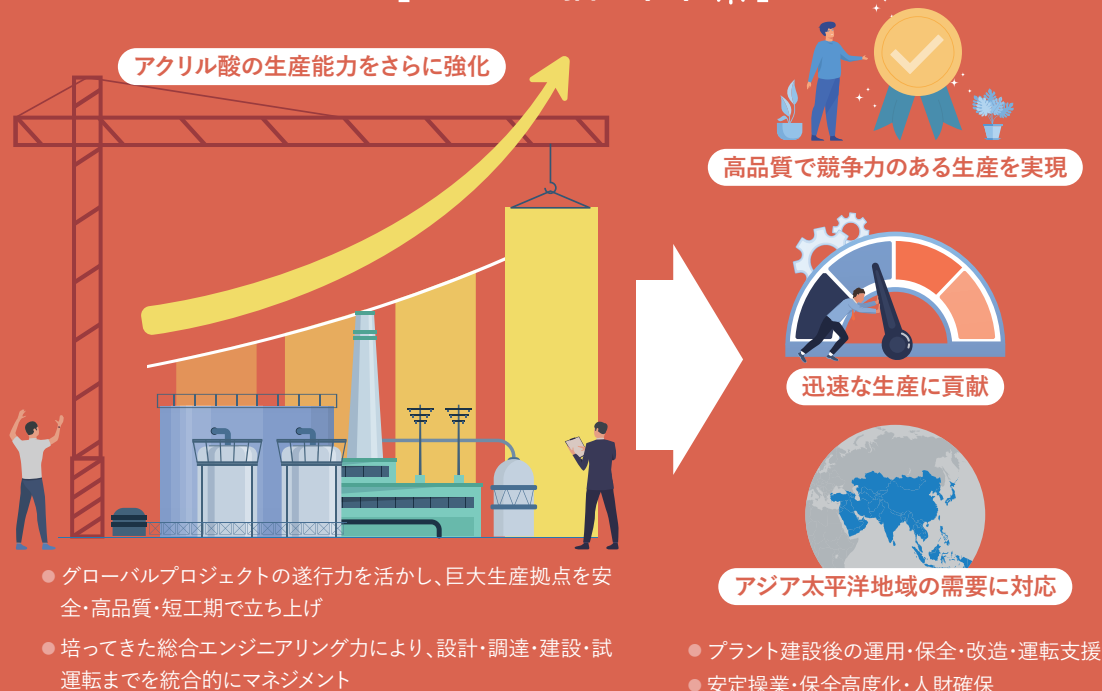
【TOYOが描く未来👁️】

世界の課題

アジア太平洋地域では、人口増加や経済成長にともない、生活用品、自動車、建材などを支える基礎化学品の需要拡大が続いています。一方、サプライチェーンの分断や地政学リスクが高まる中、地域内で安定的に生産・供給できる体制の強化が課題となっています。大規模化・複雑化する化学プラント建設では、安全と品質を確保しながら、複数の設備を計画通りに完成させ、早期に安定操業へ移行する高度なプロジェクト遂行力が求められています。

課題解決に貢献するTOYOの強み・実績

- 顧客との長年にわたる信頼関係と豊富なプロジェクト実績
- 設計・調達・工事管理及び建設基地運営管理までを担う総合力
- グローバルなリソースを結集し、安全・品質・工程を統合管理する遂行力



CASE

BASF史上最大の投資プロジェクトを計画通り完遂 — パートナー表彰を受賞 —

TOYOは、BASF史上最大となる約87億ユーロの湛江フェアブントサイト建設において、アクリル酸クラスターをはじめ複数設備の設計、調達支援、工事管理、サイト運営等プロジェクトマネジメント業務を担い、全て計画通りに完工しました。特にアクリル酸クラスターは1,761万時間超の無休業無災害完工を達成し、ブチルアクリレートプラントではBASF史上最速の立ち上げ成功とサイト内で最も早い商業運転を実現。TOYOの卓越した技術力と遂行力が評価され、「Outstanding Engineering Partner」を受賞しました。



安全・品質・納期を守り、お客様の期待に応える

コロナ禍や自然災害など幾多の困難を乗り越え、6つのプラント全てを短期間で立ち上げられたことに大きなやりがいを感じました。歴史的な安全記録とともに高品質なプラントを計画通りに完成させ、TOYOの総合的な遂行力を示すことで、お客様の安定操業と将来の事業成長に貢献し、揺るぎない信頼を築けたことを誇りに思います。

プロジェクトマネージャー 金沙



マテリアリティ(重要経営課題)

多彩な人が いきいきと働く

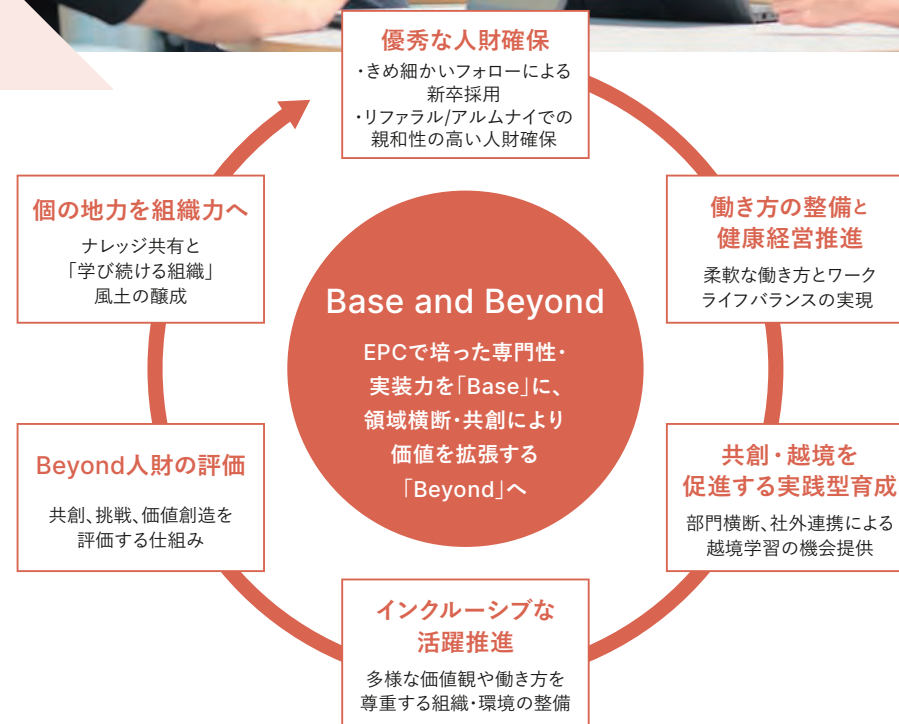
Social

基本方針:Base and Beyond

EPCで培った専門性・実装力を「Base」に、
領域横断・共創により価値を拡張する「Beyond」へ

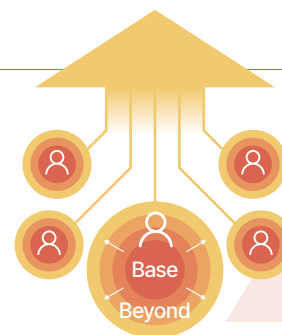
TOYOの競争力の源泉は、長年にわたり培ってきたEPCの専門性と実装力にあります。しかし、エネルギー安全保障、脱炭素化、技術革新などを背景に社会や産業の構造が大きく変化する中、顧客や社会が求める価値も多様化・高度化しています。これからは専門性を深めるだけでなく、多様な知見や価値観を結び付け、新たな価値を創出する力が不可欠です。「Base and Beyond」は、EPCで培った技術力・現場力・プロジェクト遂行力を「Base」とし、その強みを起点に領域や組織、

世代、国境を越えて挑戦する「Beyond」へと発展させる考え方です。専門性を磨き続けると同時に、共創や越境を通じて視野と能力を広げ、プラントライフサイクル全体や新たな成長領域で価値を生み出す人財を育成していきます。個人と組織がBaseとBeyondを往復しながら深化と探索を両立することで、TOYO VISION 2040に掲げる「EPCの枠を超え、社会価値を共創・実装するパートナー」の実現を支える人財・組織への変革を推進します。



共創・越境を促進する実践型育成

TOYOでは、「BaseなくしてBeyondなし」の考え方のもと、人財育成を推進しています。まずはEPC事業を通じて培われる専門性や実装力を確実に身につけ、その上で組織や領域の枠を越えた共創や価値創造に挑戦できる人財の育成を目指しています。各種OJT機会提供による専門性の向上に加え、組織を動かす力や対話力を養うスキル研修を強化するとともに、会議の削減や業務効率化を進め、学びや挑戦のための時間を創出しています。また、部門横断プロジェクトへの参画や社外派遣などの機会を提供し、越境・内省の循環を通じて、BaseとBeyondを往復しながら成長する人財の育成を進めてまいります。



「深化」と「探索」を両立する人財・組織へ

従業員個々人が核となる専門性を確立し磨き続けるとともに、その領域を拡張する「個の力」の集合体が、共創・越境へと挑戦する組織全体の成長に発展すると考えています。そのために様々な人財育成の場を設けています。

OJT実習

国内外のプロジェクトや事業拠点を舞台に、「現場実習」「海外拠点OJT研修」「随伴研修」を通じて、実践を通じた専門性の向上と経験の獲得を支援しています。とりわけ海外OJTや現場実習は、多様な文化・価値観への理解とグローバルな視点を養う機会となっており、将来の事業成長を担う人財の育成につなげています。



人財指標(2025年度)

OJT実施人数:37人

OFF-JT実習

人財育成基盤である「TOYO Academy」を中心に、専門教育、プロジェクトマネジメント教育、階層別研修を体系的に展開しています。加えて、事業構想力や新規事業創出力の強化を目的とした選抜型プログラムやTOYO Global Leaders Seminarなどの戦略的人財育成施策を通じて、事業創造人財やグローバルリーダーの育成を推進しています。

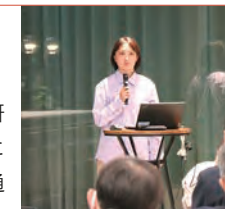


人財指標(2025年度)

OFF-JT実施人数:2,050人(延べ人数)

外部派遣・越境経験

国内外グループ会社や官公庁、研究機関、外部企業への出向、社内における部門横断的な兼務などを通じて、多様な環境での挑戦機会を提供しています。組織や専門領域、地域の境界を越えた経験を通じて視座を広げ、多様な知見やネットワークを事業へ還元することで、TOYO VISION 2040の実現を支える「越境者」の育成を推進しています。



人財指標

出向・兼務・オンローン人数 166人

人財・組織開発における投資

当社は、「Base and Beyond」の考え方のもと、TOYO VISION 2040の実現を支える人的資本への投資を強化しています。投資額は2024年度の9,250万円から2025年度には14,634万円へ拡大し、研修時間は年間約11万時間の水準を維持しています。2026年度は投資額24,300万円、研修時間115,000時間を計画しており、TOYO Academyを基盤とした専門性の深化に加え、新規事業創出や事業構想力の強化を目的とした選抜型プログラム、TOYO Global Leaders Seminar、越境経験など、多様な学びと成長機会への投資を強化しています。これらの取り組みを通じて、事業の深化と新たな価値創出の両立を担う人財の育成を推進しています。

人財開発への投資額・研修時間の推移

2024年度	2025年度	2026年度(見込み)
9,250万円	14,634万円	24,300万円
108,659時間	108,542時間	115,000時間

*Toyo-Japanにおける人事部企画研修を集計。

採用の取り組み

TOYOは、持続的な成長と企業価値向上を支える人的資本の強化に向け、多様な人財の確保を重要な経営課題と位置づけています。新卒採用では、インターンシップや従業員との交流機会、また、ラジオなどのメディアを通じて当社の魅力を発信し、学生一人ひとりに寄り添った採用活動を推進しています。キャリア採用では、ダイレクトリクルーティングや人材紹介会社との連携に加え、従業員のネットワークを活かしたリファラル採用も推進し、企業文化との親和性が高い人財の採用につなげています。多様な採用チャネルを組み合わせることで、将来を担う人財と即戦力人財の双方を安定的に確保し、持続的な成長を支えています。



外国人材採用

多様な価値観や専門性を取り入れるため、外国人材の採用を推進しています。国籍を問わず能力や適性を重視した採用を行い、多様な人財が活躍できる環境整備を進めることで、組織の活性化とグローバル競争力の向上を目指しています。

海外案件で培った専門性で新たな価値創出を

これまで約9年間、合成ガス・メタノール分野の事業開発、技術ライセンス業務、およびグローバル顧客対応に携わってきました。この間、インドの代表的な案件である日産10トン規模のg-Methanol™プラントプロジェクトに参画したほか、米国の案件では、当社にとって約20年ぶりとなるメタノール分野のFEED(基本設計)パッケージ提供にリードプロセスエンジニアとして貢献しました。業務を通じて、高い専門性と豊富な経験を持つエンジニアから多くを学ぶとともに、多様な文化的背景を持つメンバーとの協働により成長を重ねてきました。現在はメタノールライセンス事業の拡大と、持続的な成長につながる新たな価値創出に貢献していきたいと考えています。



プロセスエンジニアリング部 Govind Murali



アルムナイ採用

社外で培った知識や経験を持つアルムナイを貴重な人的資本ととらえ、コミュニティを形成して交流を深めています。再入社はその成果の1つになりますが、ビジネス協業の模索など採用にとどまらない可能性を追求しています。

社外で得た経験と視点をDX戦略に活かす

現在は、DXoT戦略の「コーポレート強靱化」を担い、KPIモニタリングやデータガバナンス、業務プロセスの整備・改革に取り組んでいます。TOYOを一度離れ、外資系企業で新会社のデジタル基盤構築をリードした経験を通じて、企業ごとの意思決定や働き方の違いを実感しました。外からTOYOを見ることで、先進技術を取り入れ、お客様に新たな価値を届けようとするTOYOの強みを改めて実感。6年前、DXを会社の戦略として推進する動きと、まだ大きな伸びしろのあるTOYOの可能性に魅力を感じ、仲間と再び働き、変革に貢献したいと考え、再入社を決めました。



経営基盤統括ユニット 野老 倫子

エンゲージメント向上の取り組み

設計・調達・建設を一貫して担うエンジニアリング企業として、人財を競争力の源泉と位置づけ、「多彩な人がいきいきと働く」ことを重要なサステナビリティ課題として掲げています。その実現に向けて、グローバル規模での研修や人材育成プログラムの提供に加え、上司と部下の定期的な1on1を通じた対話の促進、リモートワーク制度の活用、働きやすさを追求した新オフィスの整備などを推進しています。こうした取り組みにより、従業員の成長と働きがいを高めるとともに、組織力の強化やプロジェクト遂行力の向上を通じて、持続的な企業価値の向上を目指しています。

エンゲージメントサーベイの実施

従業員の活力や熱意、仕事への主体的な関与の度合いを把握するため、全従業員を対象に2年に一度エンゲージメントサーベイを実施しています。2025年度調査では総合満足度が前回のB+(3.58)からA(3.80)へ向上しました。一方で従業員から寄せられたコメントを踏まえ、各部門にてさらなる職場環境の向上に取り組んでいます。



サーベイ後のライン長向けフィードバック研修

健康経営

TOYOの競争力の源泉である従業員の健康を維持・増進することは、企業の持続的な成長に不可欠です。従業員の健康を重要な資産ととらえ、積極的に健康管理を推進する健康経営により、生産性向上や競争力強化をはかります。主な取り組みには、健康診断、メンタルヘルスケア、運動促進、食生活改善、セミナーの実施が含まれます。

健康経営推進施策

健康診断の確実な受診

毎年の健康診断を健康経営推進施策の基礎と位置づけ、海外赴任者も含めて100%の受診率を目指して健康管理室から受診を働きかけています。健診結果についても所定の基準に抵触する場合には海外赴任を制限したり、再検査の実施確認をするなど、産業医と連携してフォローアップにも努めています。



産業医による
メンタルヘルス講演会

メンタルヘルスをサポートする取り組み

産業医

産業医による健康診断、職場環境改善、メンタルヘルスケア、健康教育を通して、健康管理を体系的かつ効果的にを行い、健康経営を強化します。

ストレスチェック

ストレスやメンタルヘルスの問題の早期発見と対応のためのストレスチェックにより、職場環境改善、メンタルヘルス強化をはかっています。

ヘルスリテラシーの向上

年一回の健診に加え、日々の生活習慣の改善も重要です。健康診断結果改善のためのプログラムへの参加依頼・推奨、また日々の生活における食習慣などへのアドバイスを通し、ヘルスリテラシーの向上も目指しており、特定保健指導の受診率についても100%を目指しています。

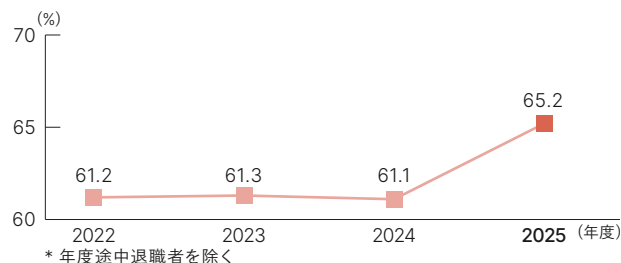
ワークライフバランス

従業員がワークライフバランスを実現できるよう、TOYOでは多様な目的で使えるフレックスタイム制度、育児・介護を目的とする時短勤務制度・休暇制度・休業制度を準備しています。2024年度からは労働組合とも協議し、MF休暇*を新設しました。また、男性の育児休業取得数も年々増加傾向にあり、TOYOの様々な制度が従業員のみならず、そのご家族も含めたワークライフバランスの実現に寄与しています。

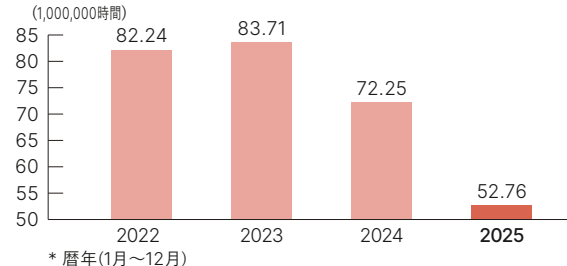
*MF休暇:生理(Menstruation)、または月経随伴症状の軽減、不妊治療(Fertility treatment)や検査、更年期障害(Menopausal disorders)の治療のための通院に使える休暇でMale/Femaleとのダブルミーニングとしている。

健康・働き方に関する主要KPIの推移

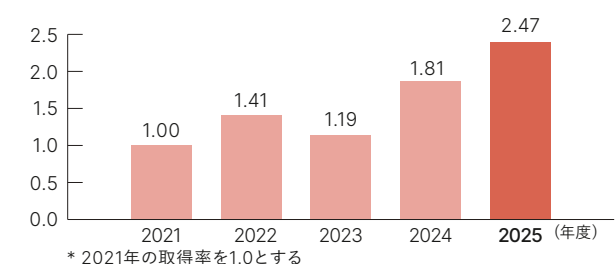
有給取得率の推移



労働時間の推移



男性の育児休業取得率の推移



インクルージョン

TOYOでは性別や人種を超え、個人の生い立ちや価値観まで尊重する柔軟な働き方・組織づくりを目指しており、多様な人財の風習や働き方を受け入れ、各々の持ち味を活かすことがTOYOのビジネス推進の強みとなっています。この強みはTOYOの素晴らしい文化ですが、時代の変化に対応し未来にわたり機能させるには、現状に甘んじず、常に問い直し、時には風土を刷新し続ける進化が不可欠です。

TOYOインクルージョン宣言

TOYOで活躍する従業員は、新卒採用のみならずキャリア採用、定年後も活躍するシニア層、外国籍従業員、育児や介護中の従業員など実に多様化しています。同質的な従業員を前提とした画一的なワークスタイルを否定し、各々が多様性に応じた働き方と環境の中でそれぞれの価値を最大化し、自分らしく組織に貢献し、周囲の仲間を認め合うこと、その集合体として組織の価値向上につなげることをTOYOインクルージョン宣言で謳っています。

TOYOインクルージョン宣言

- When** 組織構成員のDiversity(多様性)が進みつつある今
- Who** TOYOで働く全従業員一人ひとりが、
- How** 互いの個性、性別、年齢、国・文化の違いをありのまま受け入れ尊重し、
- Where** 自分らしく働くことのできる柔軟な環境の中で
- What** 自らの価値を最大に高め、競争力あるTOYOへの変革に寄与していこう！

*2018年9月19日制定

TOPICS

様々なライフステージの従業員を支える取り組み(介護を語る職場づくり)

制度整備だけではなく、社内文化の醸成を

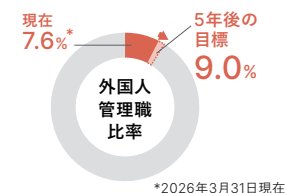
TOYOでは、従業員が安心して介護と仕事を両立できるよう、制度整備にとどまらず、社内文化の醸成にも力を入れています。介護を抱え込まず、職場で安心して介護について話せる雰囲気があるからこそ、充実した制度の活用と、介護と仕事の両立につながると考えています。

介護カフェ

従業員の発意で立ち上げた介護カフェには、月2回・昼休みに毎回10～20人ほどが参加。気軽に介護の悩みを相談・共有する場として従業員に定着しています。また、当社のこの取り組みは先進事例として、多くのメディアで紹介されています。

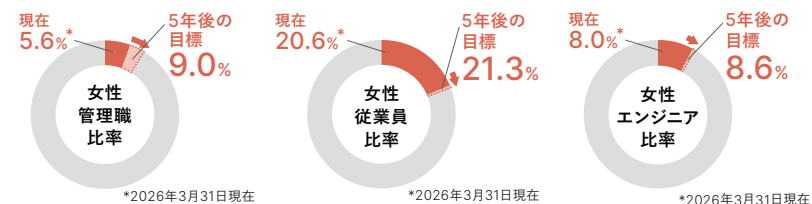
外国人採用

グローバルな事業運営をより強化するため、新卒採用、キャリア採用、派遣社員の正社員登用を通して能力の高い外国人の登用を進めています。



女性の活躍

将来の管理職候補である女性総合職社員数は年を追うごとに着実に増加しています。リーダーシップを発揮できる意欲的な女性を積極的に管理職に登用していく方針です。また、女性従業員・女性エンジニアの活躍推進を通じ、多様な人財が能力を発揮できる職場づくりを進めています。



育児と両立しながら、新たな専門性を磨く

入社以来10年間プロジェクトエンジニアとして業務に携わってきました。キャリアの幅を広げ、会社全体や経営への理解を深めたいとの思いから広報・IRユニットへ異動し、現在は社内広報やWebサイトリニューアルを担当しています。現場で培った調整力を活かし、関係部門や制作会社との円滑な連携を実現しています。育児と両立できる環境の中で専門性を高めながら、企業価値の向上と適切な情報発信に貢献していきます。

広報・IRユニット 酒井 智子



人権への取り組み

基本的な考え方

TOYOはマテリアリティとする「人々の豊かな暮らし」と「多彩な人がいきいきと働く社会」の実現においては、グループ各社を含めたグローバルな事業活動において影響を受ける全ての人々の人権を尊重することが基盤であると認識しています。かかる認識のもと、人権尊重の取り組みをさらに推進し、その責務を果たすべく、「役職員行動規範」「サステナビリティ基本方針」のもと、「人権基本方針」を定めています。

この「人権基本方針」のもと、TOYOは「国際人権章典」*1および国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」*2に規定される人権を尊重し、国連グローバル・コンパクトの10原則*3に賛同するとともに、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に従い人権尊重の取り組みを推進します。

*1 「国際人権章典」は国連で採択された「世界人権宣言」及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」などの総称。

*2 中核的労働基準として「結社の自由及び団体交渉権の効果的な承認」、「強制労働の禁止」、「児童労働の廃止」、「雇用及び職業における差別の排除」、「安全で健康的な労働環境」の5分野10条約を定めている。

*3 国連グローバル・コンパクトは国連と民間企業・団体が連携し、持続可能な成長を実現するための世界的枠組みであり、企業が遵守すべき原則として「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」の4分野にわたる10原則を定めている。

人権尊重の推進体制

人権尊重の取り組みを着実に進めるため、TOYOは経営執行会議の諮問機関であるサステナビリティ委員会(Chief Compliance Officerが委員長)のもとに人権分科会を設置するとともに、グループ会社とも連携を取りながら、グローバル体制のもと、人権尊重の取り組みを推進しています。

人権リスクに関する救済と対話

TOYOはグローバルな事業活動における全ての人権リスクに対応するため、各グループ会社に苦情処理窓口を設け、報告に対しては適切かつ真摯に対応するとともに、万一、自らが人権に対する負の影響を引き起こし、助長し、または直接関係したことが明らかになった場合は、適切な手続きを通じてその是正や救済に努めます。また、人権リスクに関する外部専門家を活用するとともに、負の影響を受ける人々やその他の関連するステークホルダーとの対話・協議を真摯に行っていきます。

サプライチェーンにおける人権尊重の取り組み

TOYOは自らの「人権基本方針」をグループ全体の役職員に適用するとともに、サプライヤーや協力会社など、サプライチェーンを構成する全てのビジネスパートナーに当該方針を支持いただけるように働きかけ、連携しながら人権の尊重に取り組んでいきます。

このため、TOYOは「取引基本方針」を制定し、全てのビジネスパートナーに対して、国際規範と法令等を遵守した上で人権を尊重するとともに、あらゆる差別の排除、安全・快適な職場環境の整備、環境への配慮に努めるよう理解を求め、ともに「人々の豊かな暮らし」と「多彩な人がいきいきと働く社会」の実現に取り組んでいきます。

人権デューデリジェンスの実施

TOYOは自社の事業活動に関係する人権への負の影響を特定・評価し、防止・軽減するために人権デューデリジェンスを実施します。特に優先すべき人権課題として、下記の5項目をあげ、優先的に取り組み、対応を継続・強化していきます。

2024年度は、人権デューデリジェンスの一環で、サプライヤー等にアンケートを配布しました。

2025年度は、その結果をもとに、サプライチェーンでの人権への取り組みを進めました。

優先人権課題	現状の取り組み
1 労働安全衛生	- 安全文化の醸成 - 安全標準の整備と遵守 - 従業員の健康維持増進
2 ハラスメント・差別	- ハラスメント研修の定期的実施 - 社内外相談窓口の設置 - 人財の多様性の確保(女性・障がい者・外国人・中途採用者)
3 就労環境 (労働時間・賃金)	- 適正な労働時間の管理 - ワークライフバランスの向上(リモートワーク制度、育児・介護休業取得促進等)
4 強制労働・児童労働	調達・工事の個別契約の中で役職員行動規範の遵守を要請
5 サプライヤー管理	- 調達・工事の個別契約の中で役職員行動規範の遵守と贈収賄防止を規定 - 取引基本方針を制定の上、上記1～4に対する協力を要請

* 上記5項目の策定にあたっては「国連グローバル・コンパクト(UNGC)原則」、「国際労働機関(ILO)の中核的労働基準の5分野」などの国際規範をベースとし、産業別人権リスク(「UNEP FI」などの国際的指標・ツール、同業他社事例など)を参照の上、深刻度・発生可能性に基づき、TOYOとして優先すべき人権課題を抽出しています

マテリアリティ(重要経営課題)

インテグリティのある 組織を作る

Governance



基本的な考え方

当社は、「エンジニアリングで地球と社会のサステナビリティに貢献する」を使命に掲げ、企業としてのサステナビリティ、並びに中長期的な企業価値と株主価値の向上を目指します。そして、その実現のための基盤であるコーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでいきます。具体的には、コーポレート・ガバナンス体制の確立と運営、適切なリスクテイクとマネジメント、コンプライアンスの徹底、積極的な情報開示とステークホルダーとの対話に尽力していきます。

TOPICS

グループガバナンスについて

当社は、グループ各社の自律的な事業運営を尊重しながら、経営方針、受注計画、リスク、コンプライアンスなど、本社として把握すべき重要事項に関するモニタリングを行っています。また、事業運営やリスク対応に関する知見の共有に加え、変化する事業環境に対応すべく、グループ各社と連携しながら経営基盤の強化を継続的に図っています。

こうしたグループガバナンス体制のもと、当社は過去のプロジェクト経験から得た教訓を活かし、グループ全体でリスクマネジメント体制の高度化を進めています。特にプロジェクトリスクマネジメントについては、リスクの早期把握と対応力の向上を目的とし、案件選別から受注後モニタリングまでを一貫して管理する体制を構築、その着実な運用と定着に向けてグループ一体で取り組んでいます。

[プロジェクトリスク管理体制の強化 P.73](#)

分類	主な取り組み
経営管理・ガバナンス	・グループ経営方針・経営課題の共有および議論 ・本社からグループ会社役員(常勤・非常勤)への任用 ・本社経営審議会議への拠点長参加および拠点重要事項の報告/審議/承認 ・各グループ会社の業績および事業進捗のモニタリングおよび議論
リスクマネジメント	・プロジェクトリスクの把握・評価・対応 ・危機管理体制の整備
コンプライアンス・内部統制	・財務報告の信頼性確保 ・業務執行状況や財務状況の確認 ・情報セキュリティ等の推進

役員一覧 取締役および監査役のスキルマトリックス

当社は世界中で事業を展開しており、売上高、従業員数も日本以外の割合が高く、ミッションである「エンジニアリングで地球と社会のサステナビリティに貢献する」を実現するためには、グローバル企業経営のスキルが重要となります。また、社会価値を共創・実装するパートナーへ当社が変革するためには、プロジェクトマネジメントの知識、経験は、多種多様なプロジェクトを同時並行的に実施する基盤事業を経営、監督する上で重要となり、さらに、EPCの枠を超えプラントライフサイクル全体に事業領域を拡げるためには、技術/研究開発および異業種知見も重要となります。したがって、企業経営の基本的な項目であるサステナビリティ、会計/財務、人事/労務、法務・法規制、営業マーケティング、業界知見に加えて、グローバル企業経営、プロジェクトマネジメント、技術/研究開発、異業種知見の10項目を当社のスキルマトリックスに設定しています。

役員詳細はこちら

ここをクリック!



												
	松室 健 取締役会長	細井 栄治 代表取締役 取締役社長 CEO	鳥越 紀良 代表取締役 取締役副社長 CCO	鈴木 恭孝 取締役 専務執行役員 CSO	三代川 康雄 取締役 常務執行役員 CFO	田代 真巳 社外取締役 (独立役員)	寺澤 達也 社外取締役 (独立役員)	宮入 小夜子 社外取締役 (独立役員)	都築 豊久 常任監査役	吉田 寛 監査役	松尾 英喜 社外監査役 (独立役員)	三好 貴子 社外監査役 (独立役員)
在任年数	新任	3年	5年11ヵ月	1年	1年	11年	5年11ヵ月	5年11ヵ月	新任	2年	4年	3年
2025年度取締役会出席状況	—	16/16回(100%)	16/16回(100%)	13/13回(100%)	13/13回(100%)	16/16回(100%)	16/16回(100%)	16/16回(100%)	—	16/16回(100%)	15/16回(93.8%)	16/16回(100%)
2025年度監査役会出席状況 (監査役のみ)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	19/19回(100%)	19/19回(100%)	19/19回(100%)
サステナビリティ	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
グローバル企業経営	●	●		●		●			●		●	
会計/財務			●		●	●				●		
人事/労務					●			●	●			
法務・法規制			●				●					●
プロジェクトマネジメント	●	●										
技術/研究開発											●	
営業マーケティング	●	●		●								
業界知見	●	●	●	●	●				●	●	●	
異業種知見			●	●		●	●	●			●	●

上記一覧は、取締役・監査役が特に有する専門的知見・経験を表しております。(一人5つを上限)

2026年7月1日現在

Message from the Outside Directors

サステナビリティ | インテグリティのある組織を作る

社外取締役 メッセージ



田代 真巳
社外取締役/
独立役員



寺澤 達也
社外取締役/
独立役員



宮入 小夜子
社外取締役/
独立役員

Q1

前中期経営計画の成果と課題について、社外取締役としてどのように評価されていますか。また、取締役会で特に重視してきた論点をお聞かせください。

A1. 未達の教訓と改革の前進

計画の大宗が未達に終わったことは、不本意かつ残念です。この期間、繰り返し訴えてきたのは、①別組織として独立した権限を有する「審査・管理部門」の設置、②DXを含む各種投資の効率化と、直接利益に貢献する質の高い開発、の2点です。④については、「プロジェクト管理本部」という形で新組織が設置され、完全ではないにしても大きなステップと評価しています。知識・技量の積み上げを図りながら、企業価値向上に向けた中核的な役割を期待します。

A1. リスク管理強化を推進

前中期経営計画の両軸である新技術・事業開拓戦略とEPC強靱化戦略は、方向性として正しかったと評価しています。一方で、ブラジルの発電プロジェクトで大きな損失を計上したことは、リスク管理上の課題を浮き彫りにしました。プロジェクト管理本部の設置に加え、「後始末」ではなく、交渉・契約段階からリスクを管理する「攻め」の法務の強化を推進しています。また、大型案件については、取締役会でリスクと対応策を個別に議論しています。

A1. 非EPC分野拡大は着実に前進

前中期経営計画で目指した新技術・事業開拓戦略とEPC強靱化戦略を両輪で回すことで、非EPC分野の拡大と収益化については、着実に前進したと考えます。前中計期間中にそれまでの国内・海外の案件管理の高度化の必要性を学習し、リスク管理体制の強化を推進すると同時に、復配に向けてのあらゆる方策を検討・実施したことも評価できます。一方で、DX基盤整備やGX技術の発展には課題が残り、これらの投資効果について取締役会では重点的に議論されました。

Q2

新中期経営計画の実行に向けて、特に重視する経営課題は何でしょうか。また、ご自身の見識をどのように監督・助言に活かしていくかについてお聞かせください。

A2. 収益力向上への取り組み

何をさておいても、収益力の向上と目標利益の達成が最優先だと考えます。計画を前倒しで達成するほどの勢いが、是非とも必要です。また、ローリング型経営は素晴らしい仕組みですが、奏功させるためには、さらなるスピードアップと柔軟性が不可欠です。さらに、私自身の知見は管理・審査分野にあります。同業務は生成AIとの親和性も高いことから、プロジェクト管理業務の高度化・効率化に向け、独立した権限の付与と併せて、助言・サポートをしていきたいと考えます。

A2. 新たな収益基盤を創出

グローバルサウスの成長や経済安全保障への関心の高まりを背景に、食料・化学製品・石油・ガス分野の需要拡大が見込まれます。TOYOはこうした市場環境を重要な事業機会ととらえ、インド拠点を核としたグローバルな遂行力と顧客との共創型EP/EPCを強化し、不確実性に強い事業体制の構築を目指します。加えて、GXの社会実装、次世代型地熱、ファインケミカル、バイオ医薬、O&Mなど、新たな収益基盤の創出にも積極的な取り組みが重要です。

A2. 人財育成で成長を支える

激変する世界情勢や経済安全保障の重要性の高まりを踏まえ、新中期経営計画では、新分野の事業開拓や建設から運転・保全までを担うO&Mの継続サービスを通じて、顧客との長期的な関係構築を目指しています。その実現には、EPCで培った専門性をさらに深化させるとともに、多様な職能や人財を活かせる組織・制度の整備が重要です。私もこれまでの経験や知見を活かし、人財育成や組織開発を通じて、多様な価値を創出できる組織づくりの実現に貢献したいと考えています。

ガバナンス強化への取り組み

社外取締役の選任

社外取締役については、企業経営において基本的な項目として求められる、サステナビリティ、会計/財務、人事/労務、法務・法規制等の分野の他、グローバルに事業を展開する当社において重要な、グローバル企業経営等における高い見識や豊富な経験を有し、当社の経営全体を俯瞰して多様なステークホルダーの視点から客観的かつ実践的な意見表明、助言を行うことができる者を選任しており、東京証券取引所の定める独立性判断基準に準じ、社外取締役3名全員を独立役員に指名しております。

社外監査役の選任

社外監査役については、様々な分野での高い見識や豊富な経験を有し、当社の経営全体を俯瞰して、取締役の職務・業務執行の適正性について適切に監査することができる者を選任しております。

取締役会/監査役会の多様性確保

2020年度より女性取締役を1名選任、2023年度に女性監査役を1名選任し、ジェンダーや国際性、経験、知見等を考慮し、取締役会の多様性を確保してまいります。

コーポレートガバナンス・
ガイドラインはこちら

[ここをクリック!](#)



ガバナンス強化の
変遷はこちら

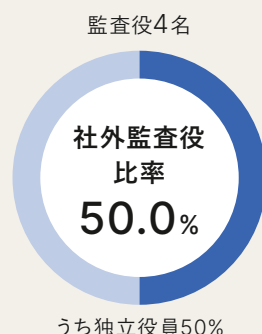
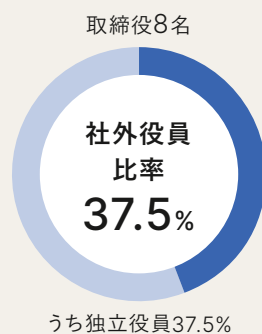
[ここをクリック!](#)



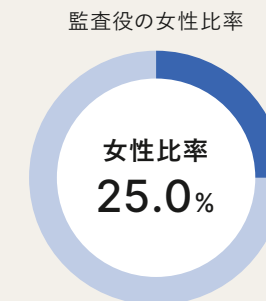
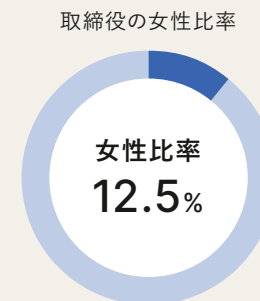
社外役員の体制、運用

当社は、外部のステークホルダーの視点を持つ社外役員との議論は、経営者の説明責任を果たす一助となり、経営の透明性の確保およびリスクテイクとマネジメントに資するものと考えており、現在の体制およびその運用は、当社の事業内容や形態に鑑みて、企業統治を実効的に機能させる上で有効であると考えております。また、社外役員による会社経営の監督の実効性担保のため、取締役会開催に際して審議内容の事前説明の実施や、事業部門による業務状況の定期報告会を設けており、取締役会の議論の充実化に努めております。

取締役会/監査役会の社外役員構成比率



取締役会/監査役会の女性比率

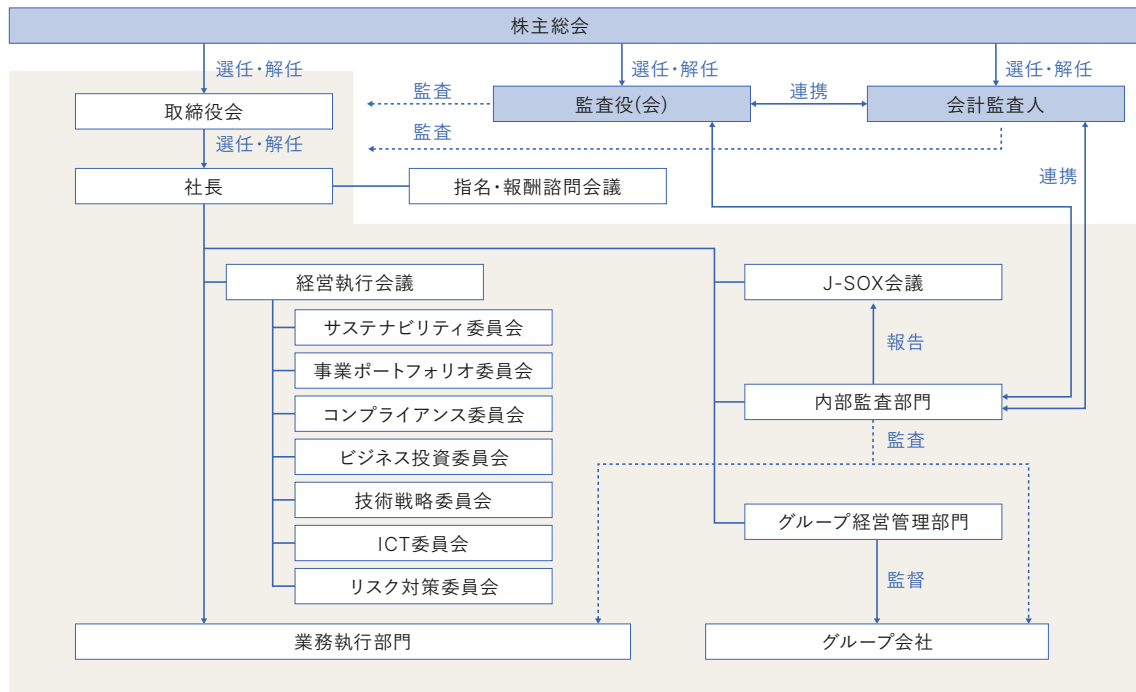


企業統治の体制

取締役会は、社外取締役3名を含む8名の取締役で構成され、経営および業務執行に係る全ての重要事項について審議・決定を行うとともに、職務執行に関する取締役相互の監視と監督を行っています。また、迅速かつ効率的な業務執行体制の確保をはかるため、執行役員制度を導入しています。執行役員は、取締役会で選任され、最高経営責任者(CEO)である社長の指揮のもと、委託された業務の執行にあたります。経営執行会議は、社長の諮問機関として、役付執行役員(常務執行役員以上)および主要部門長により構成され、業務執行に関する主要事項の報告・審議をしています。指名・報酬諮問会議は、社長の諮問機関として、社長および独立社外取締役から成り、役員選任および役員報酬水準についてその妥当性と透明性を確保するため意見の答申をしております。監査役会は、社外監査役2名を含む4名の監査役で構成され、取締役の職務執行、内部統制の構築・運用状況、四半期決算や年度末決算などの監査実施要領、監査の内容・結果などについて報告や審議を行っています。

コーポレートガバナンス
報告書はこちら

ここをクリック!



内部統制

当社は、内部統制がコーポレート・ガバナンスの基礎であるとの認識のもと、取締役が適切な内部統制体制を構築・運用・評価し、継続的な点検と改善を実施し、基本方針についても定期的な見直しをはかることとしています。また、内部統制によりコンプライアンス、リスクマネジメント、財務報告の信頼性の確保を達成するとともに、業務の有効性と効率性の確保にも十分注力し、取締役会が適切な情報に基づき意思決定し、その決定にしたがって業務が執行される体制を構築しています。

内部統制システムの
基本方針はこちら

ここをクリック!



内部監査および監査役監査

当社は、社長直轄の内部監査部門として、業務監査部を設置しています。業務監査部は、会社業務の適法性および合理性について評価するとともに、業務の有効性および効率性について助言・勧告を行っています。また、財務報告に係る内部統制の整備・運用の独立評価を行っており、結果について社長直下の組織であるJ-SOX会議に報告し、取締役会にも報告しています。また、業務監査部は、組織上は社長直轄の組織になりますが、監査役会に対しても、内部監査の状況報告を年4回行っております。このように、業務監査部は、代表取締役のみならず、取締役会や監査役会への直接報告を行っており、デュアルレポーティングラインを構築しております。監査役は、取締役会その他社内の重要な会議へ出席するとともに、取締役、執行役員および主な従業員等から事業状況や職務執行状況を聴取し、会社の業務および財産の状況に関する調査を行い、取締役の職務の執行を監査しています。監査役会、会計監査人および業務監査部の相互連携としては、会社の事業状況に関する所見の説明や、それぞれの年度監査計画と重点監査項目、監査方法、審査と品質管理の体制、監査結果等につき意見交換を行うなど、独立性に配慮しつつ、密接に連携して監査を実施しております。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性をより高めていくために、定期的に取り締役会の評価・分析を実施し、その手続きおよび結果の概要を開示することとしております。2025年12月に取締役会の構成員である全ての取締役・監査役を対象にアンケートを実施いたしました。取締役会はその内容を踏まえた上で、2026年1月の定例取締役会において分析・議論・評価を行いました。その結果の主なポイントは以下の通りです。

評価方法	● 回答対象者	全ての取締役・監査役(取締役9名、監査役4名、計13名)
	● 回答の方法	5段階評価の選択式37問 記述式8問 計45問
	● 評価項目	取締役会の構成・運営、役員の支援体制、役員トレーニング、株主との対話、自身の取り組み

2025年度の取り組み方針	2025年度の実績と評価	2026年度の取り組み方針
● 中長期の経営・リスク戦略に関する議論に関して、取締役会外に集中的に議論を行う場を設け、議論の機会を提供する。 ● 後継者育成に関して、候補者に関する情報提供を拡充し、特に育成に関する議論の深化を目指す。 ● 当社理解の一層の向上をはかるため、現場視察や事業環境に関する情報提供の拡充に努める。	● 「中長期の経営・リスク戦略に関する議論」については、取締役会外での議論の場を設ける等の取り組みを実施し、一定の評価を得たが、一層の取り組みが必要との指摘があった。 ● 後継者候補に関する情報を事前によく精査した上で指名・報酬諮問会議において共有する等、情報提供のあり方を見直した。 ● 「当社事業等に関する情報提供」については、引き続き一層の取り組みが必要である。	● リスクに関する項目について、取締役会への報告をより早期かつ適切なタイミングで行うよう努め、より充実した審議が可能となる体制の強化をはかる。 ● 取締役会の効率的な運営を通じて企業戦略に関する議論の時間をより確保する。 ● 経営陣が主体的にIR活動に関与することにより当社の企業戦略を発信し、ステークホルダーとの対話の深化をはかる。

取締役会における議論内容

- 中期経営計画(2026-2030)の策定に関する事項
- 重要プロジェクトの基本方針、進行状況
- 当社グループの事業戦略、重要リスク
- コーポレート・ガバナンスに関する事項
- 広報・IR活動報告(投資家からのフィードバック等を定期的に報告)
- サステナビリティに関する事項
(サステナビリティ委員会より取締役会へ定期的に報告)
- 資本コストを意識した経営(2024年5月に開示し、以後定期的に見直しを実施)

2025年度の振り返り

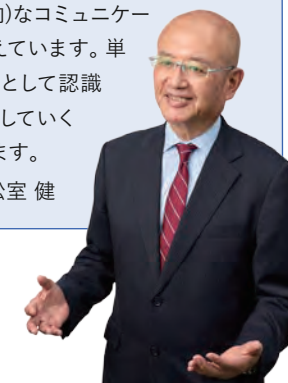
2025年度、当社取締役会は、意思決定および監督機能のさらなる向上に向けた取り組みを進めました。2024年度実施の海外拠点の業務報告会を踏まえて、今年度は本社の各本部の業務状況説明会を開催し社外取締役の理解を深める機会を拡充するとともに、各部門長との対話の場も設けました。また、指名・報酬諮問会議において後継者計画に関する説明・議論を実施し、経営人財育成に関する議論の充実を図りました。これらの取り組みにより取締役会の実効性向上に一定の進展が見られた一方で、中長期の経営・リスク戦略に関する議論のさらなる深化が今後の課題として確認されました。

新任 取締役会議長メッセージ

長期的な企業価値向上を導く取締役会

当社は2026年度より新中期経営計画をスタートさせました。取締役会議長として、多様な経験、知見、発想を持つ取締役が自由に当社の未来のあるべき姿とそのための戦略を構築するための議論を進めていきます。日々月々の経営上の問題・課題に対し単にReactive(受動的)に対応するのではなく、会社全体の戦略をよりProactive(能動的)に議論・発信し、会社全体でInteractive(双方向)なコミュニケーションが醸成できる環境を整えたいと考えています。単なる現状維持を当社にとって最大のリスクとして認識し、未来の当社の理想とする姿をどう実現していくかを目指して取締役会運営を行ってまいります。

取締役会長 取締役会議長 松室 健



役員報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針

当社の取締役(社外取締役を除く)の報酬等は、株主の中長期的利益に連動するとともに、当該取締役の当社の企業価値の最大化に向けた意欲をより高めることのできる、適切、公正かつバランスの取れたものとしています。その決定方法は、各取締役の職位および職責に基づき決定される固定報酬および業績連動報酬で構成しております。業績連動報酬については、当社グループの業績を反映する指標として最も適切と考えられる親会社株主に帰属する当期純利益を計算の基礎とし、各取締役の貢献度に応じ、社長が決定いたします。また、役員報酬水準の妥当性および説明責任を強化する観点から、固定報酬および業績連動報酬の比率、業績連動報酬の算定式などについては、社長が必要に応じ見直して改訂案を作成し、社長と独立社外取締役で構成される指名・報酬諮問会議に諮問し、当該会議による答申を踏まえ、取締役会が決定いたします。当社の社外取締役および監査役の報酬等については、その役割と独立性の観点から、業績とは連動しない定額報酬としております。

(2026年3月期有価証券報告書より)

役員区分		取締役 (社外取締役を除く)	監査役 (社外取締役を除く)	社外取締役
報酬等の総額(百万円)		173	43	36
報酬等の 種類別の総額 (百万円)	固定報酬	173	43	36
	業績連動報酬	—	—	—
	退職慰労金	—	—	—
	上記のうち 非金銭報酬等	—	—	—
対象となる役員の員数(名)		5	3	6

指名・報酬諮問会議

当社は、取締役、執行役員の候補者の指名、代表取締役の選定・解職および役職の委嘱・解嘱、並びに取締役、執行役員の報酬制度および報酬等に関する決定プロセスの透明性を確保することを目的として、社長の諮問機関として指名・報酬諮問会議を設置し、年1回程度を原則とし必要に応じて随時開催しております。

当該会議は、議長である社長および独立社外取締役3名の合計4名により構成されております。

	指名諮問会議	報酬諮問会議
目的	以下に関し社長の諮問機関として機能し、決定プロセスの透明性を確保することを目的とする。	
諮問事項	① 株主総会に提出する取締役の選任解任議案 ② 代表取締役の選定・解職 ③ 役職の委嘱・解嘱 ④ 社長を含む取締役、執行役員等の後継者の育成に関する事項 ⑤ その他、取締役、執行役員の指名等(役員候補者の選定プロセス、役員資格要件、評価基準等)	① 取締役、執行役員の報酬制度 ② 報酬額等取締役、執行役員の個人別の報酬の内容 ③ その他、取締役、執行役員の報酬制度等(報酬方式、算定式、報酬テーブル等)に関し社長が諮問するもの
会議体制	社長 細井 栄治(議長) 社外取締役 田代 真巳 社外取締役 寺澤 達也 社外取締役 宮入 小夜子	
2025年度開催実績	2回	2回
会議テーマ	● 代表取締役の選定・解職 ● 役職の委嘱・解嘱 ● 社長を含む取締役、執行役員等の後継者の育成に関する事項 ● その他、取締役、執行役員の指名等(役員候補者の選定プロセス、役員資格要件、評価基準等)	● 取締役、執行役員の報酬制度 ● 報酬額等取締役、執行役員の個人別の報酬の内容 ● その他、取締役、執行役員の報酬制度等(報酬方式、算定式、報酬テーブル等)に関し社長が諮問するもの

コンプライアンス

コンプライアンスに関する基本的な考え方・方針

当社グループは一人ひとりが日常の業務の遂行に当たって、国内外の法令やルールおよびその精神を遵守し、企業理念に沿った行動をとることにより企業の倫理観・誠実さを高め、社会的良識を持って行動することを基本方針としています。

経営トップによるコミットメント

コンプライアンスの維持強化に対する経営トップのコミットメントが重要であるとの認識のもと、取締役社長は、全グループ会社の役職員に向けてコンプライアンスの重要性を訴えるメッセージを毎年発信しています。

規範/マニュアル

当社グループは、役職員行動規範、コンプライアンス・マニュアル、その他関連する規程を定め、役職員のコンプライアンス意識向上に努め、法令遵守を確保しています。また、役職員はこれらを遵守する誓約書を毎年提出しています。

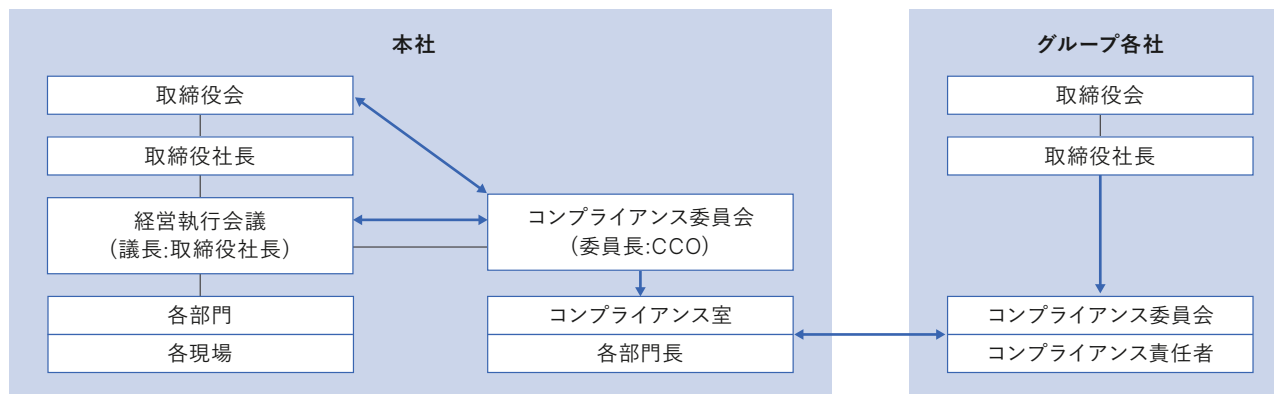
役職員行動規範
はこちら

ここをクリック!



コンプライアンス体制

Chief Compliance Officer(CCO)を委員長とするコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関する啓蒙・推進活動およびコンプライアンス体制の運営・監視に努めています。具体的には、①コンプライアンス委員会が啓蒙・推進活動を立案し、②同委員会事務局であるコンプライアンス室および各部門長が中心となりこれを実施、③同委員会は実施状況の確認と評価を行うとともに、④CCOがこれを定期的に取締役会、経営執行会議へ報告。取締役会が年1回のマネジメントレビューを実施しています。また、当社グループとして一体化したコンプライアンス活動が展開できるよう各拠点にコンプライアンス委員会および責任者を配し、コンプライアンス室と定期的に意見交換・共有する仕組みを構築し遂行しています。



内部通報制度

法令違反その他コンプライアンスについての内部通報制度を整備し、取締役会、監査役会へ適切な報告がなされるための体制を整えています。このため、全グループ会社を対象に、相談・通報窓口を社内・社外に設置するとともに(第三者機関を介したホットライン等。匿名通報も可)、通報者に対する不利益な取扱いを厳に禁止しています。

重大なコンプライアンス違反件数	0件
内部通報件数	64件*

* 単体および連結子会社。なお、2024年度に連結子会社となったブラジル子会社50件含む。

コンプライアンス研修

以下のような取り組みを実施し、コンプライアンスの啓蒙、推進に努めています。

- ①コンプライアンスに関する集合研修、②入社時研修、③eラーニング、④コンプライアンスミニテスト、⑤コンプライアンス便りの配信、⑥社内講演会

贈賄リスクへの対応

当社グループは、贈賄や外国公務員等に対する不正な利益の供与・申し出・約束を厳に禁止し、不正競争防止法、米国外海海外腐敗行為防止法(FCPA)、英国贈収賄防止法(UK Bribery Act)等の規範の遵守について全役職員への周知・教育に努めています。外国公務員贈賄防止プログラムの継続的な強化および拡充を行っており、特に贈答、接待等については事前申請・承認取得を義務付け、腐敗防止に取り組んでいます。

リスクマネジメント

リスクマネジメントの基本方針

リスクの把握・評価と適切なリスクテイクといった実効性のあるリスクマネジメントを行うことが、企業価値の向上には必須となります。当社では、業務の全般について、事業環境の変化を含めリスクの可能性のある事象を識別し、リスクの分類、分析、評価、対応を行うプロセスおよびその所管部門、関連規程等を明確化しています。潜在リスクを可及的速やかに把握し対応するために、定期的にこれらの見直しを行った上で、重点リスク項目を洗い出し、リスク管理を実施しています。エンジニアリング会社として、過去の経験を活かしリスクマネジメント力を常に磨き上げて、リスクに対して適切な対処をしていきます。

HSE・品質・情報
セキュリティ基本方針はこちら

ここをクリック!



個人情報保護方針はこちら

ここをクリック!



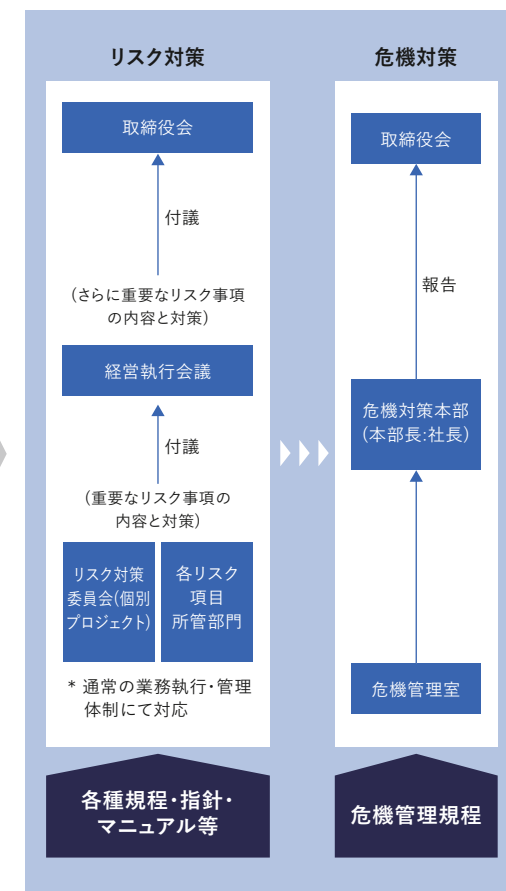
情報セキュリティリスクマネジメント
グループ会社のリスクマネジメント
はこちら

ここをクリック!



リスク分類と基本体制

当社グループの経営における各種リスクを業務執行におけるいくつかの切り口で分類し、リスクの発生可能性や重要度による評価を行っています。その一方で、同一リスクをコンプライアンスリスク(不正防止・対処)、財務報告リスク(財務情報開示)、ESG リスク(非財務情報開示)といった別視点からも評価し、多面的にリスクマネジメントしています。



事業継続・企業価値の向上

リスクマネジメント

プロジェクトリスク管理体制の強化

リスクマネジメントの基本方針を実効性ある仕組みへと進化させるため、プロジェクト管理体制を段階的に強化。受注前から受注後まで一貫した管理により、リスク低減と収益性向上を実現しています。

進化のストーリー	2020～2022年 複数案件受注	2023年 事業ポートフォリオ(PF)委員会にて対策協議	2025年1月 プロジェクト管理本部発足
	複数のプロジェクトにおいて、品質関連損失コストが拡大	全社的な視点でポートフォリオを最適化するため、「事業ポートフォリオ委員会」を新たに設置。	品質関連損失コストの低減と損失案件の撲滅を目的に、社長直下の独立組織として設立。全拠点に対し、プロジェクトライフサイクルを通じてけん制機能を発揮し、プロジェクトの良質化をはかる。

強化されたプロジェクト管理体制			
プロジェクト管理本部：社長直下の独立組織として各フェーズで関与			
フェーズ	受注前		受注後
	案件検討・リスク評価	案件受注・契約の可否判断	プロジェクト実行
	 案件選別・戦略整合性確認	 提案書作成・見積策定	 実行段階モニタリング
ガバナンスチェックポイント	☒ 戦略方針会議(案件評価)	☒ 案件審査会/リスク対策委員会など	☒ 月例モニタリング会議・レポートレビュー
主要レビュー項目	● 案件の妥当性、戦略との適合性 ● 案件実施国の地政学的リスク・顧客特性 ● 協業先の評価・プロジェクト実行体制 ● プロジェクト遂行リスクの初期評価	● プロジェクト実行方針 ● 計画・スケジュール・コスト ● 主要リスク・重点審査項目とリスク対策 ● 契約条件、採算性、技術・調達・建設リスク	● スケジュール・コスト等の案件状況 ● リスクの継続確認 ● プロジェクトの良質化に向けた提言

プロジェクト管理本部による強化ポイント



リスク審査の高度化

多角的視点から早期にリスクを見極め、損失リスクの最小化をはかる。



契約締結までの一貫管理

主要契約条件の妥当性を精査し、将来の損失発生リスクを低減。



受注後モニタリング強化

独立した立場からモニタリングすることで、問題の早期発見と是正を支援。

品質・安全衛生に対する取り組み

基本方針

TOYOは、HSE・品質に関する法律・規則の遵守はもとより、それらに関するお客様並びに社会の要求を満足させることが、企業として事業活動を行い、その社会的責務を果たす上で欠くことのできない前提条件であると認識し、その基本方針を定め、以下のマネジメント体制でその実現を推進しています。

ISO認証については
こちら



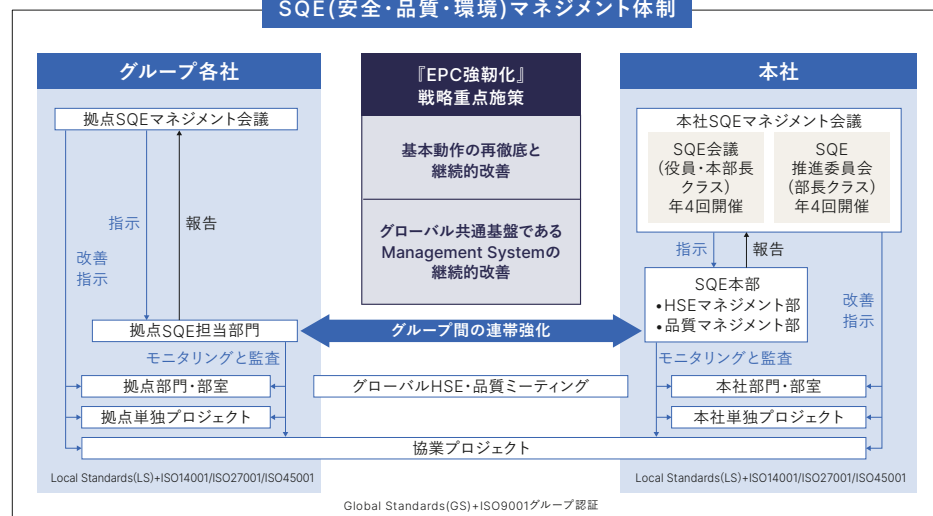
ここをクリック!

HSE・品質・情報セキュリティ
基本方針ページについては
こちら



ここをクリック!

SQE(安全・品質・環境)マネジメント体制



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、ISO27001: 情報セキュリティマネジメントシステム
ISO45001: 労働安全衛生マネジメントシステム

* Global Standards と Local Standards: TOYOグループとして共通に使用する標準を Global Standards として2008年に一元化し、全てのグループ会社で同一のマネジメント管理基準で業務を遂行しています。グループでの統一した運用に対し2013年にISO9001 グループ認証を受け、それを維持しています。一方、Local Standards はグループ各社の業務標準として、各社所在国内の法規・法令等に基づく国内プロジェクトに適用されます。

* グローバルHSE・品質ミーティング(グループ間の連帯強化): グループ各社のHSE・品質責任者が一堂に会し、活発なコミュニケーションを通じて意思の統一や改善の推進をはかっています。グループ各社からも積極的な提案がなされ、マネジメント能力向上につなげています。

安全衛生

企業活動の基盤である労働安全衛生を確保するため、TOYOはマネジメントの安全衛生リーダーシップ強化や文化の醸成、標準の整備と遵守等を、長年にわたり愚直に行ってきました。例えば、労働災害ゼロを目指す中で、休業災害度数率および総災害度数率を管理の指標とし、安全活動の改善を継続推進しています。その結果、TOYOの休業災害度数率は業界内でもトップクラスの低い値を継続しています。海外拠点を含めた過去10年間の安全記録データは以下の通りです。

TOYOの過去10年間の安全記録

(ILOベース:百万時間当たりの災害発生率)

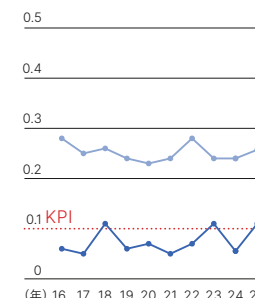
年	労働時間	休業災害度数率*1	総災害度数率*2
2016	52,540,748	0.06	0.49
2017	76,493,784	0.05	0.46
2018	102,817,669	0.11	0.37
2019	46,642,608	0.06	0.30
2020	44,895,756	0.07	0.51
2021	59,524,567	0.05	0.32
2022	82,244,375	0.07	0.33
2023	83,713,637	0.11	0.39
2024	72,250,565	0.06	0.26
2025	52,766,973	0.11	0.34

*1 休業災害度数率=死亡および休業災害者数×100万÷労働時間

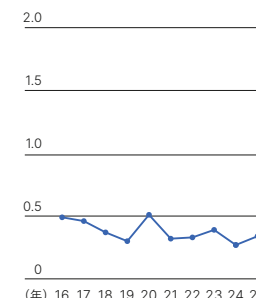
*2 総災害度数率=総災害者数×100万÷労働時間

休業災害度数率

建設業平均 TOYO



総災害度数率



災害防止の取り組み

「安全は全てに優先する」、「安全は企業活動の“基盤”である」を掛け声だけにしないよう、工事全般に関わるリスクアセスメントはもとより、施工要領書の作成、始業前ツールボックスミーティングでの作業手順確認、危険予知活動等、当たり前の活動が形骸化しないよう、安全に対するさらなる高い意識の醸成をはかり、拠点を含め全社一丸となり安全リーダーシップを発揮するよう努めています。直近の3年間では労働災害発生が国内現場をはじめ、海外拠点の現場でも横這い状態かつ下げ止まり傾向にあるため、現場作業員への直接安全指導、安全教育の受講必須化、安全意識向上のためのインセンティブプランの導入等の具体的施策をより一層強化しています。これらの全社的対策を継続実施することにより改めて災害の発生防止に取り組んでまいります。

ステークホルダーとのかかわり

TOYOは「エンジニアリングで地球と社会のサステナビリティに貢献する」というミッションのもと、「環境調和型社会を目指す」「人々の暮らしを豊かにする」「多彩な人がいきいきと働く」「インテグリティのある組織を作る」の4つのマテリアリティに取り組んでいます。これらを実現するためには、株主、従業員、取引先、顧客、地域社会を始めとする多様なステークホルダーとの適切な協調が重要であると考えています。そのため、マルチステークホルダー方針を定めるとともに、以下で記したような対話・活動を通して、ステークホルダーの皆様の信頼を獲得して、持続的に企業活動を行ってまいります。

マルチステークホルダー
方針についてはこちら

[ここをクリック!](#)



ステークホルダー	主な対話・活動
株主・投資家	● 株主総会 ● 決算、事業戦略説明会 ● スモールミーティング、個別取材 ● 統合報告書 ● 海外拠点・建設現場見学会 ● 投資家情報ウェブサイト充実化 ● 個人投資家向け説明会 TOPICS 投資家・株主との対話機会増加 機関投資家との対話機会が直近10年で最も多い水準となりました。また、機関投資家向け海外現場見学会を開催し、当社技術やプロジェクト遂行力への理解を深めていただきました。その他、株主総会では活発な意見交換が行われ、経営陣による株主・投資家との直接対話の機会も増加しました。対話を通じていただいたご意見やご期待を社内で共有し、経営や情報開示の検討に活用しています。
従業員	● 経営方針説明 ● 社長年頭挨拶 ● 従業員エンゲージメント調査 ● 文体会活動支援 ● 労働組合との対話 ● ファミリーデー(職場見学) ● 社内イントラネット/E-mailによる情報発信 TOPICS 経営陣による従業員向け説明の充実化 当社では半期に一度、社長による経営方針説明会を全従業員向けに実施しています。2025年度は第3四半期決算を踏まえた説明会や損失案件に関わるフィードバックも追加開催し、質疑応答を通じて経営状況への理解促進や再発防止に向けた認識共有に努めました。
取引先	● パートナーシップ構築宣言 ● 取引基本方針に基づいた取引先への配慮と協働
顧客	● 営業活動を通じた対話 ● 展示会への出展 ● ウェブサイトでの情報提供 ● 製品パンフレットでの紹介 ● 広報誌での会社紹介
地域社会	● 建設現場近隣住民説明会 ● 地域イベントへの協賛 ● 千葉ロッテマリーンズのオフィシャルスポンサー ● 医療機器・事務用品の寄贈 ● 教育関連支援(インドにおける教育衛生インフラ整備支援) ● 海外からの研修生の受け入れ ● 外国コイン募金 ● 小学校出張授業 ● 教育機関へのプロジェクトマネジメント講座講師派遣