

# CHIYODA REPORT

---

2024

# CONTENTS

## 1 パーパス・ミッション

### ■ パーパスストーリー

- 2 CEOメッセージ
- 6 変革と成長の歴史
- 8 私たちの強み
- 10 当社グループの価値創造プロセス
- 12 共創の最前線

### ■ 持続的成長に向けたマテリアリティ

- 18 マテリアリティ
- 20 マテリアリティ座談会
- 26 環境負荷低減社会の実現
- 28 豊かで健やかな生活の実現
- 30 変革の原動力となる人的資本
- 32 多様な人財が価値創出に  
チャレンジできる組織風土の実現
- 34 社会課題に自律的に取り組む  
人財の創出
- 36 公明正大な企業運営

### ▶ 編集方針

「CHIYODA REPORT 2024」は、株主・投資家の皆さま、お取引先さま、地域社会、役職員などあらゆるステークホルダーの皆さまに、当社グループの経営方針、事業戦略、財務情報に加え、持続可能な社会の実現に向けた様々な活動をわかりやすくお伝えし、企業価値や成長性をご理解いただくためのコミュニケーションツールと位置付けています。

当社グループはステークホルダーの皆さまに、当社グループについての理解を深めていただけるよう、今後も内容の一層の充実に努めていきます。

### ■ 価値創造を支える基盤

- 40 Chiyoda DX STORY
- 42 コーポレートガバナンス
- 48 リスクマネジメント
- 49 Safetyマネジメント
- 50 知的財産

### ■ データセクション

- 54 ESGデータハイライト
- 56 主要財務データの推移(連結)
- 58 会社概要

### ▶ 将来の見通しに関する注意事項

「CHIYODA REPORT 2024」に掲載されている現在の計画、予測、戦略などには作成時点で入手可能な情報に基づき当社が判断した将来見通しが含まれています。実際の業績などは、様々な要素により、見通しと大きく異なる結果となる場合があります。



当社の最新の情報は、Webサイトをご覧ください。  
<https://www.chiyodacorp.com/jp/>

パーパス(私たちの存在意義)

エンジニアリング

## 社会の“かなえたい”を共創する

*Enriching Society through Engineering Value*

ミッション(私たちの果たすべき使命)

総合エンジニアリング企業として、英知を結集し研鑽された技術を駆使して、  
エネルギーと環境の調和、健やかで豊かな未来を目指して  
事業の充実を図り、持続可能な社会の発展に貢献します。

## CEOメッセージ

当社のパーパス「社会の“かなえたい”を共創する」を念頭に、  
事業ポートフォリオの多様化、財務的自立を果たし、  
持続的な成長を目指します。

エンジニアリング

太田 光治

代表取締役社長 CEO 兼 CSO\*

\* Chief Sustainability Officer

### 経営としての使命

2024年4月より社長を務める太田です。

2023年度までの中期経営計画「再生計画～再生と未来に向けたビジョン～」の5年間で、リソースに見合った受注戦略、リスクマネジメントやプロジェクト遂行力の強化、人財の育成・高度化などを推進し、事業基盤の強化を図ってきました。再生の取り組みは一定の成果を上げたと考えています。

一方で、引き続き達成すべき課題も残っています。事業ポートフォリオの多様化と財務的自立です。

国内外の事業環境が大きく変化している中、この変化を持続的成長に向けた新たな事業機会と捉えて、当社グループが持つ技術力、課題解決力、統合力、社会実装力といった強みを掛け合わせ、多様な分野でバランス良く稼ぐ体質に変革していくこと、それによって経営の安定化と財務体力の復活を果たし、将来の成長に向けた確固たる基盤を確立することが経営トップとしての使命と認識しています。私自身、全社員の先頭に立って取り組んでいきます。

### 経営の安定化に向けて

2023年度決算では、米国大型案件におけるジョイントベンチャーパートナーの法的再建手続きに伴い、プロジェクト遂行に必要なコストについて引当計上などの財務処理を行った結果、赤字となりました。経営の安定と成長のためには、取り組むべき分野・案件を厳選し、取り組み方の改善も含め、リスクマネジメントをより強化することが重要と考えています。

当社はこれまで海外大型EPC\*案件の受注・遂行を中心とした経営をしてきました。大型EPC案件では、受注から完工まで数年にわたるため、その間の環境変化を確実に見通すことは難しい上に、想定を超える変化が生じた場合に経営に与える影響が大きく、収益性のボラティリティが高い経営体質となっています。この偏りを解消し経営を安定させるためには、中小型案件や国内案件も含めてバランスの良いポートフォリオを構築していく必要があります。また、海外大型EPC案件については、案件の大型

化・長期化・複雑化が進み、コスト変動リスクがますます大きくなっていますので、これまで主流であった固定金額による一括請負（ランプサム）契約を見直し、顧客との間でリスク・リターンバランスの在り方や契約形態を見直していくことがこれまで以上に重要となります。簡単ではありませんが、顧客からも理解を得られるように粘り強く働きかけていきたいと考えます。なお、これはエンジニアリング会社に通じる構造的な課題でもありますので、エンジニアリング業界全体の活動などを通じて、国や政府の理解も得ながら、業界の底上げを図る活動も開始しています。

なお、経営の安定化に向けた施策、さらには新たに挑戦していく当社グループの「ありたい姿」については、中期経営計画を練り直し、2025年春に発表する予定です。

\* EPC：設計（Engineering）、調達（Procurement）、建設（Construction）

### 持続的成長に向けたマテリアリティの再定義

当社グループのパーパス「社会の“かなえたい”  
エンジニアリングを共創する」に基づき、中長期的に取り組むべきサステナビリティの重要課題をマテリアリティとして再定義しました。事業を通して取り組むべき社会課題を明確化するとともに、持続的な成長を支える経営基盤を強化する指針ともなるものです。

#### ▶ 再定義した5つのマテリアリティ

- 1 環境負荷低減社会の実現
- 2 豊かで健やかな生活の実現
- 3 多様な人財が価値創出にチャレンジできる組織風土の実現
- 4 社会課題に自律的に取り組む人財の創出
- 5 公明正大な企業運営

## 「環境負荷低減社会」への貢献

当社グループは1972年に発刊した冊子「21世紀への遺産」で、「エネルギーと環境の調和」を提唱、エネルギーと環境問題を解決するためのエンジニアリングと技術開発に挑戦することを宣言し、以降50年以上の期間にわたり、その歩みを続けてきました。世界中で深刻化する気候変動問題が大きな社会課題になっている中、当社グループにとって、気候変動問題に向き合い、環境負荷低減社会の実現に貢献することは使命であり、多様な分野で環境負荷低減の取り組みを進めています。

脱炭素エネルギーとして注目される水素では、トヨタ自動車(株)との大規模水電解システムの取

り組みや、SPERA水素™\*技術の社会実装を手掛けています。

再生可能エネルギーの導入拡大が求められる中、エネルギーマネジメントシステムや蓄電池システムの建設工事を遂行中です。二酸化炭素(CO<sub>2</sub>)を分離・回収し地中に貯留する技術(CCS)を、カタールなど世界最大規模のLNGプラント建設に適用し、LNGプラントの低炭素化を牽引しています。二酸化炭素を回収・有効利用する技術(CCU)の実証案件なども産学官連携で動き出しています。

\* SPERA水素™：トルエンに水素を反応させて液体有機水素キャリアのメチルシクロヘキサン(MCH)に転換し、水素の貯蔵・輸送を常温・常圧下で可能とする。

## 「豊かで健やかな生活」を目指して

ライフサイエンス分野において、当社グループは1963年にいち早く医薬分野の施設建設に取り組んだエンジニアリング会社です。以降、低分子医薬品からバイオ医薬品まで幅広いモダリティの医薬品製造・研究関連施設を設計・建設しています。石油化学分野で培ってきた連続生産技術や高度

な解析技術を医薬分野に導入・実装するなど製造技術でも貢献していきます。

また、デジタルAI技術と保守・メンテナンスを組み合わせて、安心安全で持続可能なプラント操業・保守(O&M)の実現を支援するデジタルソリューションサービスの提供も開始しています。

## 「社会課題に自律的に取り組む多彩な人財」に溢れ、「自由闊達な組織風土」を備えた企業集団へ

事業環境が大きく変化する中、多様な社会課題に対峙するためには、当社の強みをさらに伸長させ、事業の変革に適応していくことが必要です。その実現に向けたキードライバーとなるのが、多様な人財が自由闊達に活躍する「組織風土」と、エンジニアリング会社の最大の財産である「人財」を育ていく土壌となる「しなやかなマインドセット」と考えています。

当社は再生計画実施以降、人財の高度化・拡充に取り組んでおり、強固な「人財」の基盤づくりを積極的に進めてきました。今後も、「自由闊達な組織風土」を醸成し、「誇りと情熱を持って社会課題に挑戦し続ける人財」を創出するべく、「組織」と「人財」双方のWell-Beingを継続的に高めていきます。



## 「Chiyoda DX STORY」の加速による収益力向上、経営管理の高度化

人財の高度化において、DXの推進は不可欠です。全社DX加速と社員のマインド変革に向け、「Chiyoda DX STORY」を推し進めています。

当社グループの変革を「コーポレートDX」「プロジェクトDX」の両面で進めるとともに、変革の原動

力としてデジタル人財の育成・拡充を図ります。全社の業務遂行プラットフォームを構築し、経営管理とガバナンスの高度化を目指していきます。

## パーパスの実現を通じ、サステナブルな企業価値の向上を目指す

当社グループのパーパス「社会の“かなえたい”<sup>エンジニアリング</sup>を共創する」には、当社グループが持つ技術力、課題解決力、統合力、社会実装力といった“強み”を結集し、社会・顧客・パートナーとの共創に、誠実さと情熱を持って挑戦することによって、人と地球の持続的で豊かな未来を創る存在でありたいという、強固な意志が込められています。

カーボンニュートラル社会の実現をはじめ、サステナブルな社会の実現には解決すべき課題が多く存在します。エンジニアリング会社の本来の価値は、様々な要素技術を「育て」「つなぎ」「社会実装する」ことにあります。解決すべき社会課題が多く存在する今こそ、新たなソリューションやシステムを社会につなぐエンジニアリングの力が強く求められています。

当社グループが培ってきた「エンジニアリングの力」を核として、時代の変化に応じたソリューションを提供し続けることが、私たちの使命であるとも

に、サステナブルな企業価値の向上に他ならないと考えています。

事業を推進していく中で重要なことは、フェアな規範に基づく透明性の高い企業運営です。経営の透明性確保に努め、当社への理解を深めていただくことで、企業価値の向上を図りたいと考えています。パーパスを掲げ、再定義したマテリアリティを指針として、持続的な成長に向けてさらなる前進を果たしていきます。

今後とも一層のご理解、ご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

太田 光治

代表取締役社長 CEO 兼 CSO

太田 光治

# 変革と成長の歴史

## 社会の“かなえたい”<sup>エンジニアリング</sup>を共創し変革と成長を繰り返してきた歴史

### 1948～1970

創業期

#### 日本の戦後産業復興と高度成長に貢献

##### 社会課題

- 石炭から石油へのエネルギー政策の転換、石油時代が幕開け
- 重化学工業の発展による高度成長

##### 当社のエンジニアリング共創

- 石油・石油化学産業へエンジニアリングで参画
- 国内で製油所・石油化学プラントの復旧、新設、改修を遂行

#### 1960

##### Focus 当社初のグラスルーツ製油所建設工事一括受注

三菱石油(株)から当社初のグラスルーツ製油所となる水島製油所の建設を一括受注し、第1期～第3期にわたるすべての建設を遂行しました。貿易自由化以前で大変注目された新型の大型製油所を建設するプロジェクトです。石油精製設備、発電設備などのユーティリティ設備一式、原油の受け入れ・製品出荷などの付帯設備一式を建設しました。



三菱石油(株)  
グラスルーツ製油所

### 1971～1990

第1の変革

#### 石油・石化事業の拡大と海外進出

##### 社会課題

- 二度の石油危機を背景に、石油の安定的確保とエネルギー源の多様化
- プラザ合意を契機に円高時代が到来

##### 当社のエンジニアリング共創

- 海外石油・石油化学プラントの建設を通して、石油・石油化学製品の安定供給に貢献

#### 1984

##### Focus サウジアラビアで超大型グラスルーツ製油所を建設

サウジアラビアの石油鉱物資源公団であるペトロミン社と米国モービル社(現 エクソンモービル社)の合併企業を顧客として、原油処理能力日量25万バレルの超大型グラスルーツ製油所をサウジアラビアで建設しました。世界における石油製品の安定供給に貢献したプロジェクトです。



ペトロミン社、モービル社  
サウジアラビア・ヤンブー製油所

### 1991～2018

第2の変革

#### LNG事業の拡大

##### 社会課題

- 世界的な天然ガス、LNGの需要の拡大
- 気候変動・環境保全に対するグローバルな機運の高まり

##### 当社のエンジニアリング共創

- 海外大型LNGプラント建設を通して、LNGの安定供給に貢献
- 再生可能エネルギーなど新分野に進出

#### 2004

##### Focus 世界最大規模のLNGプラントを受注

カタールガスII社(カタールエナジー社70%、エクソンモービル社30%出資)向けに年産780万トンの超大型LNGプラント2系列の建設を受注しました。その後も、LNGプラントの複雑化・大型化・高度化が進む中、世界各地においてLNGプラントの設計・建設を手掛け、日本をはじめとしてエネルギーの安定供給と産ガス国の経済発展に貢献してきました。



カタールガスII社  
LNGプラント

### 2019～

新たな成長に向けた第3の変革

#### 新規事業の創出と拡大 ～カーボンニュートラル社会に向けて～

##### 社会課題

- 気候変動問題の解決に向けた脱炭素・カーボンニュートラルの加速
- デジタルAI技術の革新
- ライフサイエンス技術の深化

##### 当社のエンジニアリング共創

- 水素など脱炭素・カーボンニュートラル分野の取り組みを加速
- DXやライフサイエンスなどエネルギー以外の新分野に事業領域を拡大

#### 2020

##### Focus 世界初となる、国際間水素サプライチェーンの実証完了

当社は水素を大規模に輸送・貯蔵する国際間水素サプライチェーン実証実験\*を世界に先駆けて2020年12月に完了しました。

水素社会の早期実現に向け、需要拡大に伴うスケールアップ効果やさらなる技術改良を重ねることで一層のコスト削減を図り、2020年代後半の実用開始を経て、2050年カーボンニュートラルに貢献していきます。



\* 当社、三菱商事(株)、三井物産(株)、日本郵船(株)の4社で次世代水素エネルギーチェーン技術研究組合AHEADを結成、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の助成事業として実施。

脱水素プラント(川崎臨海部)

#### 環境技術への取り組みの歴史



## 私たちの強み

私たちは、エンジニアリング会社のパイオニアとして、70年を超える歩みの中で、創業の理念「技術による社会への奉仕」からつながら一貫した企業姿勢を通して、技術力の研鑽を重ね、独自の強みを培ってきました。これらの強みは、「社会の“かなえたい”を共創する」ための原動力であり、私たちの持続的な成長を牽引し続けます。



## Case Study

01

### クリーンエネルギー LNGプラント建設の リーディング企業

天然ガスをマイナス162℃まで冷却・液化するLNGプラントの設計・建設には、高度な技術力と遂行力が求められます。当社は1976年にアブダビ液化ガス社向けに初のLNGプラントを完成させました。その後のLNGプラントの大型化・高度化に対応して、確かな技術力、統合力、遂行力で、顧客が要求する品質と安全の水準を満たし、LNGプラント建設のリーディング企業としての地位を確立しています。

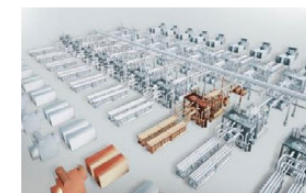


Courtesy of QatarEnergy LNG

02

### 水から水素を作る 大規模水電解システム の開発

カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現のため、社会から大きな貢献を期待されているのが水素です。当社はトヨタ自動車(株)と共同で、大規模水電解システムの開発を推進しています。トヨタ自動車(株)が持つ燃料電池技術を用いた水電解セル・スタックの生産や量産技術と、当社の強みであるプロセスプラント設計技術や大規模プラントの建造技術を融合・最適化することにより、競争力のある大規模水電解システムを開発し、急激に拡大する国内外の水素製造市場に対応します。



大規模水電解システム  
(当社によるスマート・スケーラブル  
エンジニアリング)

03

### 国産ワクチンの 商用生産体制を構築

当社は2023年1月に塩野義製薬(株)向けのワクチン原薬製造設備を完工しました。輸入に依存してきた日本のワクチン供給体制に対し、国産ワクチンの製造設備を新たに構築する社会的意義の高い国家プロジェクトです。製造ライン1系列目はわずか8か月の超短納期で完工、2系列目および付帯設備も納期通りに完工するなど、当社グループの技術力、プロジェクト遂行管理能力が大いに発揮されました。



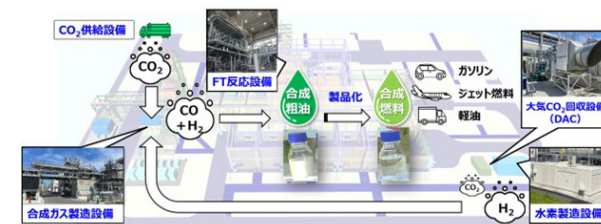
ワクチン製造設備外観

04

### 1BD合成燃料製造 実証プラントの完工

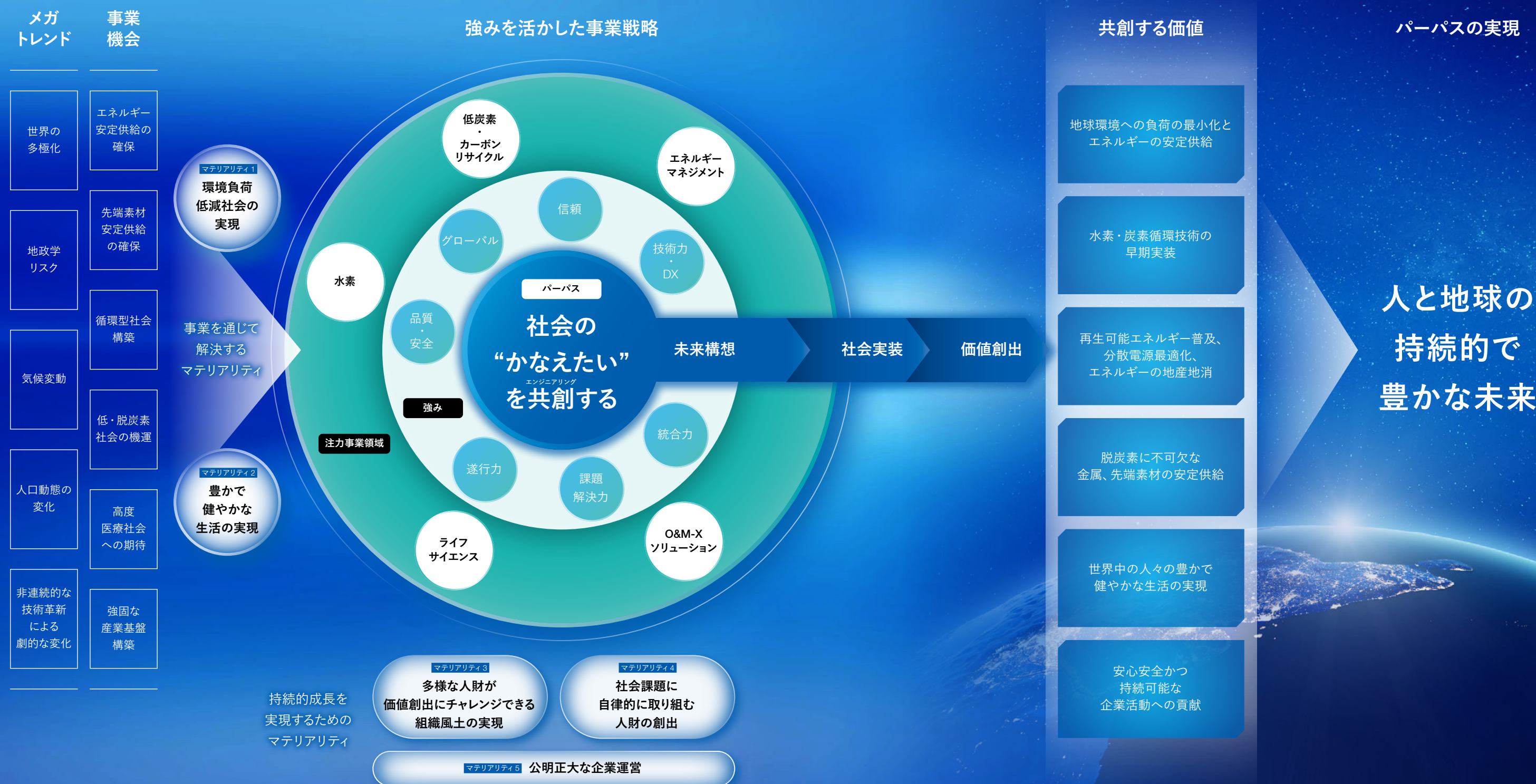
ENEOS(株)向けに、水素とCO<sub>2</sub>を原料とした1BD(日量1バレル)合成燃料製造実証プラントを完工しました。  
カーボンニュートラル燃料製造技術の社会実装に向け、合成燃料製造プロセスの早期技術確立に貢献するものです。

合成燃料製造実証プラント全体像(ENEOS(株)提供画像)



## 当社グループの価値創造プロセス

当社グループは、エネルギー産業に軸足を置く総合エンジニアリング企業として取り組むべき社会課題を明確にしています。培ってきた強みを活かした価値創造のプロセスにより、時代によって変わり続ける社会の“かなえたい”を実現可能な構想として描き、同じ想いを共有するステークホルダーとともに、新しい仕組みを社会に実装していくことで、多様化・複雑化する社会課題の解決につながる新たな価値を共創していきます。



マテリアリティ「環境負荷低減社会の実現」「豊かで健やかな生活の実現」を指針とする価値共創の取り組みをご紹介します。

## 環境負荷低減社会の実現 ①

# 液化天然ガス（LNG）の安定供給とよりクリーンなLNGプラントを目指して

当社はカタールで年産800万トンのLNG生産設備を4系列建設する世界最大級となるNFE\*1 LNG生産設備建設プロジェクトを遂行しています。大規模CCS\*2設備、排熱回収設備を導入し、同規模のLNGプラントと比較して、操業時のCO<sub>2</sub>排出量を25%削減します。LNGの安定供給とCO<sub>2</sub>排出量削減という社会課題解決を目指して挑戦しています。

\*1 NFE：North Field East \*2 CCS：CO<sub>2</sub>回収・貯留



武島 幸太郎

NFEプロジェクトチーム  
Lead Rotating Engineer

本プロジェクトは、世界に類を見ない大規模なLNGプラントの建設であるため、想定外の問題が度々起こりますし、リスク回避のための検証作業には時間もかかりますが、決して手を抜かずに対応しています。

大規模CCS設備に加え、ガスタービンから出る排熱を利用して燃焼炉からのCO<sub>2</sub>排出量を削減する排熱回収設備も提案しました。顧客が求める以上のソリューションを提供し、エネルギーの効率化にも寄与できたと思います。



紀国 亮

NFEプロジェクトチーム  
Deputy Warehouse Manager

世界各国から24時間365日絶え間なく資材や機器が輸送されてくるため、膨大な作業量ですが、多国籍の人達と協力しながら仕事をこなしていくことにやりがいを感じています。

デジタル技術を活用したプロジェクトの統合管理システムであるCHIYODA AWP\*1や、鉄骨資材管理のためのRFID\*2を導入し、作業効率は大幅に向上しました。余剰資材を減らす工夫で大幅なコストカットも実現し、環境負荷低減にもつなげています。

\*1 AWP：Advanced Work Packaging  
\*2 RFID：Radio Frequency Identification

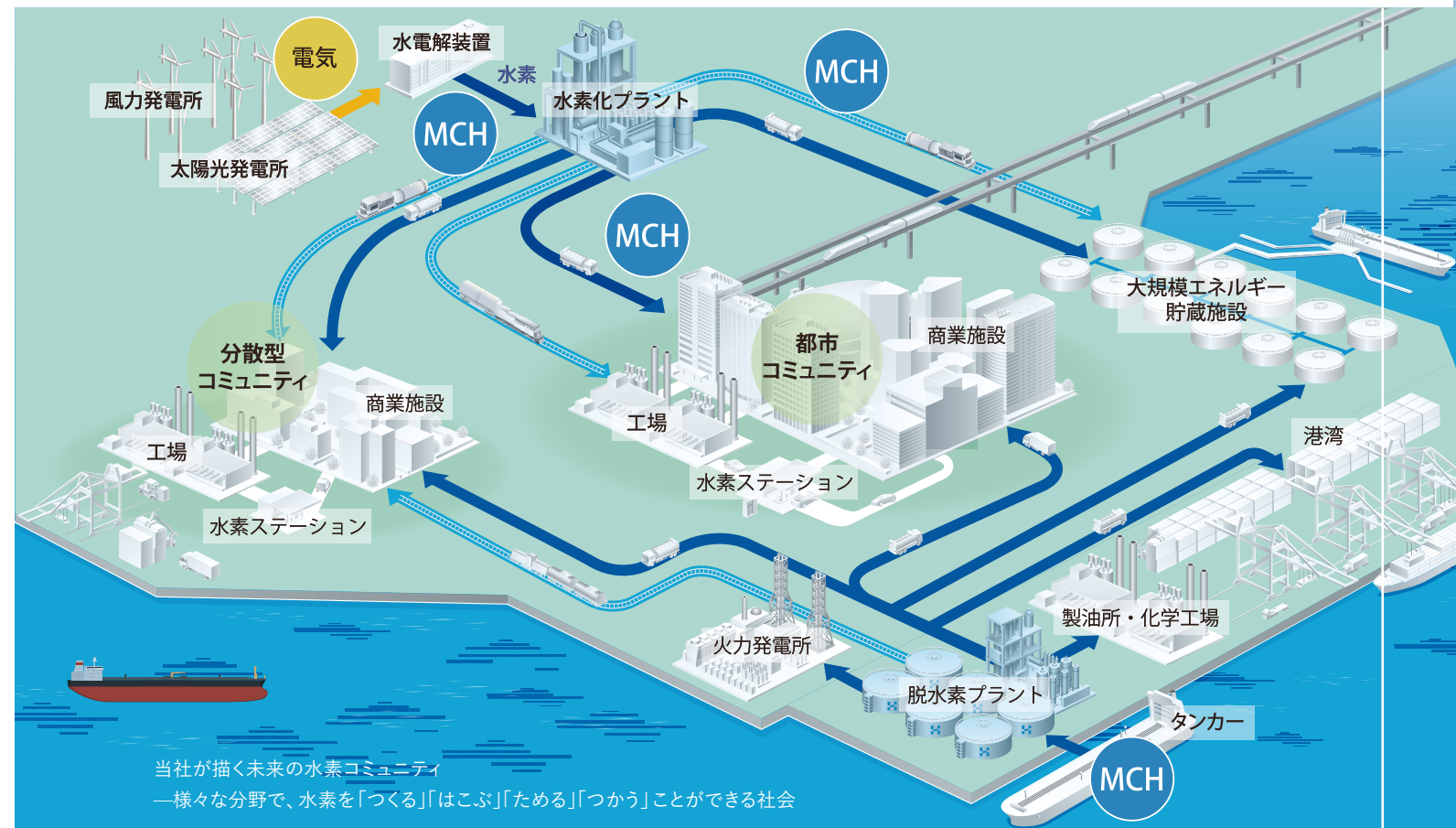


鈴木 悠史

NFEプロジェクトチーム  
エリアスーパーインテンドント

夏季には気温が45℃を超えるカタールの過酷な環境下での工事は、スタッフの健康を第一に考えつつも日々のノルマを達成しなければならない難しさがあります。プロジェクト関係者全員が「One Team」「One Step Further」「Zero incidents & defects」のモットーを共有して「共創」し、完成に向けて邁進しています。

社会や顧客の要請であるエネルギーの安定供給や環境負荷の軽減などに応え続けることが当社の存在意義と感じています。



## 環境負荷低減社会の実現 ②

# 水素でグリーンエネルギーの未来を拓く

水素社会を実現するためには、水素が長期的・安定的かつ大量に供給され、様々な分野で利用される水素サプライチェーンの構築が必要になります。当社は水素を「つくる、はこぶ・ためる、つかう」サプライチェーンの構築に挑戦しています。



森上 賢

フロンティアビジネス本部  
技術開発部長

水素サプライチェーンを構築するために、様々な技術をどのように「育て」「つなぎ」「社会実装」するかは、まさに総合エンジニアリング会社として腕の見せどころ。顧客の事業環境、利用の用途や量に応じたニーズに応じていきます。

技術開発では、すべてのクリーンエネルギーに対してオープンであるスタンスを強く発信していきたいです。



井上 泰宏

フロンティアビジネス本部  
水素事業部長

当社の強みであるLOHC-MCH\*システムを用いた水素サプライチェーンの商用導入実績を2020年代中に作る事が目標です。水から水素を作る大規模水電解システムの開発を、トヨタ自動車（株）とお互いの強みを活かした「共創」で推進しています。今後「共創」の取り組みを拡大していきたいです。

世の中がグリーンエネルギーにシフトする中、総合エンジニアリング会社の使命は、顧客のニーズに対応できるよう、最適な技術の組み合わせによるソリューションを提供することです。それが当社のパーパス「社会の“かなえない”を共創する」の実現にもつながります。

\* LOHC：液体有機水素キャリア MCH：メチルシクロヘキサン



伊藤 健一

エネルギープロジェクト  
事業本部

当社の強みは、化石燃料から再生可能エネルギーまで様々なエネルギーを扱う中で蓄積された知見です。石油精製所で大量の水素を扱ってきた知見は、水素とCO<sub>2</sub>から合成燃料やメタンをつくる試験・実証設備のEPC業務など今後の事業展開に大いに活用できると思います。

3Dモデル完成予想図、Courtesy of QatarEnergy LNG

# 共創の最前線

## 環境負荷低減社会の実現③

# 世界最大規模の蓄電池システムで 再生可能エネルギーの普及拡大に貢献

2023年4月、当社が約5年の工期をかけて建設した世界最大級となる北豊富変電所蓄電池システムが北海道・豊富町で商用運転を開始しました。プロジェクトに参画する人々との「共創」により、自然エネルギーの社会への普及と地域創生に貢献しました。当社は、この実績に続き、複数の大型の蓄電池システム建設を受注し、再生可能エネルギーの普及拡大に貢献しています。



鈴木 洋

プロジェクトマネージャー

北豊富変電所蓄電池システムは電気自動車約1万台分に相当する72万kWhの蓄電が可能です。日本では最大、全世界でもトップ5に入ります。大規模蓄電池システムは当社、蓄電池メーカーとともに初の試みでしたが、構成要素は「建屋」「蓄電池」「電気」「危険物取扱い」など、どれも当社が実績を持つ分野です。知見や技術を結集し、社会実装を実現する「共創」の力を発揮すれば十分に対応できると考えました。



足永 吉誕

アシスタントプロジェクトマネージャー

膨大なエネルギーが詰まった定置用蓄電池は、海外では火災が頻発しており、顧客の懸念事項でした。そこで当社は蓄電池メーカーや工事会社の協力のもと、本物と同じスケールの建屋を試験施設内に設置し、本格的な消火試験を実施しました。この結果、関係者全員が安全性に確信を持つことができ、顧客からの信頼と関係者間の一体感の醸成につながりました。



鈴木 浩吉

プロジェクトエンジニア兼  
3代目現場所長代理

厳寒地である建設現場で、雪で作業が止まってしまった際、ベテランの上司が自ら作業場の雪かきを始め、慌てて私も続けました。これを見た工事業者の方々は「元請けの千代田がそこまでやるなら」と、ともに除雪にあたってくれました。参画するすべての人がOne Teamとして力を結集する。本プロジェクトでは、このような「共創」を推進し、数々の難局を乗り越えることができました。



奥島 康正

プロジェクトエンジニア兼  
初代現場所長代理

本施設は国家プロジェクトであり、風というエネルギー資源を地域の活性化にもつなげるといふ新時代の地域創生の在り方を示す試みとしても注目を集めています。完成が近づくにつれ政府関係者や地方自治体トップ、電力会社トップなど権威ある方々をはじめ、延べ120団体以上、600人を超える視察者を案内しました。

北豊富変電所蓄電池システム 全景



豊かで健やかな生活の実現

# 付加価値の高いバイオ・ライフサイエンスの ソリューションプロバイダーを目指す、新規事業への挑戦

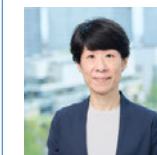
当社は1963年から医薬分野における施設の設計・調達・建設（EPC）に取り組んでおり、安定して収益を上げてきました。この実績と知見を活用して、世界中の人々の「豊かで健やかな生活の実現」に貢献するため、付加価値の高いバイオ・ライフサイエンス分野のソリューションプロバイダーを目指しています。新事業としてバイオファウンドリ、高分子／細胞医薬のCDMO（医薬品開発製造受託機関）の取り組みを加速しています。



西田 尚子

ライフサイエンス事業部  
バイオ・医薬技術開発セクション  
セクションリーダー

植物バイオファウンドリ分野では、産学官共同で遺伝子組み換え植物に特定のタンパク質を作らせて抽出する技術の開発に取り組んでいます。植物による「バイオものづくり」では、大量生産システムを実証する基盤が国内になく、産業化に向けての課題となっています。その課題解決に貢献するべく、当社の子安リサーチパークの空き地を利用して実証設備を建設中で2025年春に稼働開始予定です。技術は社会に出て、人の役に立てこそ。EPC事業で培った強みと知見を活かして、有用技術の社会実装に貢献していきたいです。



能見 淑子

ライフサイエンス事業部  
バイオ・医薬事業セクション  
開発支援セクションリーダー代理

CDMOは市場が伸びつつある再生医療の細胞医薬品と、既に成熟している高分子医薬品の両方を見据え、将来に向けた仕込みを進めています。プロセスの入口側では利用する微生物や細胞の種類、出口側では最終的に何を作るかによって辿るべきルートが都度異なるため、お客様の目的に合わせた提案をする「伴走型技術コンサルティング」を展開しています。開発から施工までのプロセス全体のどこでもマネタイズできるビジネスモデルを目指します。



伊藤 弓弦

フロンティアビジネス本部  
アソシエイトフェロー  
筑波大学教授  
（発生生物学、幹細胞生物学）

宇宙飛行士の若田光一さんが国際宇宙ステーションで細胞培養に取り組んでいたとき、私も前職で同じ実験をしていました。このプロジェクトをはじめ、ライフサイエンスを扱う実験装置を開発・提供していたのが当社だったこともあり、社会実装に挑戦すべく2020年に当社に入社しました。目の前の事業で収益を確保しながら、その先の成長の芽を育む。アカデミアの基盤を活用できるという大きな強みを活かし、常に新しいもの、世の中が最も求めるものに対応できるインテリジェンスやケイパビリティを保有し、社会に貢献する技術を実装していきたいです。

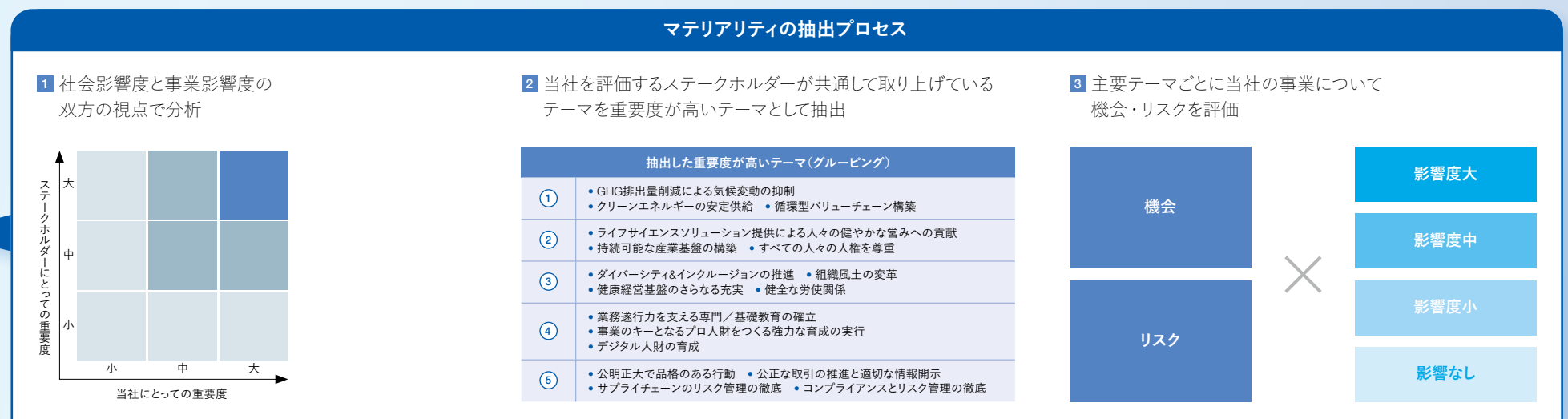
# 持続的成長に向けた マテリアリティ

本章では、持続的な社会および当社グループの持続的な成長を実現するためのマテリアリティとその取り組みをご紹介します。

## CONTENTS

- 18 マテリアリティ
- 20 マテリアリティ座談会
- 26 環境負荷低減社会の実現
- 28 豊かで健やかな生活の実現
- 30 変革の原動力となる人的資本
- 32 多様な人財が価値創出に  
チャレンジできる組織風土の実現
- 34 社会課題に自律的に取り組む人財の創出
- 36 公明正大な企業運営

当社は中長期的に取り組むべき重要な社会課題を改めて洗い出し、サステナビリティの重要課題であるマテリアリティとして、従来よりも広く再定義しました。当社が事業を通じて取り組むべき社会課題を明確化するとともに、持続的な成長を支える経営基盤を強化する指針となります。マテリアリティは、Environment（E：環境）、Social（S：社会）、Governance（G：ガバナンス）に関連した5つで構成されています。当社グループは、再定義したマテリアリティに基づき、エンジニアリング企業として培ってきた技術力、課題解決力、統合力、社会実装力といった強みを活かして、「社会の“かなえない”を共創する」ことで、企業価値の向上を目指します。



## マテリアリティ座談会

# “かなえたい”を社会実装するために



手塚 亜紗子 IT マネジメント部  
山崎 光洋 ガス・LNGプロセス設計部  
中村 侑希 ライフサイエンスプロジェクト部  
北澤 宏 プロジェクトGX協創部  
花輪 駿 国内エネルギー環境プロジェクト部  
太田 光治 代表取締役社長 CEO 兼 CSO  
本多 知佳 事業創造部

当社グループは、2023年8月に「社会の“かなえたい”を共創する<sup>エンジニアリング</sup>」というパーパス（私たちの存在意義）を策定しました。この新たなパーパスのもと、マテリアリティの再定義を行いました。これらのマテリアリティへの取り組みを通じて、パーパスをどのように実現していくのかについて、若手・中堅社員と太田代表取締役社長が意見を交わしました。

## マテリアリティへの取り組みを通じたパーパスの実現

.....

**太田** 当社グループは長年にわたり「エネルギーと環境の調和」をミッションに掲げ、その実現に向けて石炭・石油からLNGに主軸を移しながら事業を推進してきました。しかし、近年私たちの使命は「エネルギーと環境の調和」に留まらず、さらなる広がりを見せています。これを踏まえ、2023年に新たに当社グループ全体を包含し、目指す方向性を改めて皆さんと共有するための指針となるパーパスを策定しました。この新たなパーパス実現に向けたマテリアリティとして再定義したのが、E(環境)「環境負荷低減社会の実現」、S(社会)「豊かで健やかな生活の実現」・「多様な人財が価値創出にチャレンジできる組織風土の実現」・「社会課題に自律的に取り組む人財の創出」、G(ガバナンス)「公明正大な企業運営」の5つです。

本日は、若手・中堅社員の皆さんが社会の“かなえたい”をどのように捉え、その実現に向けてどのようにマテリアリティに取り組んでいくのかについて、皆さんの考えなどを含めお話ししたいと思います。



**山崎** 社会の“かなえたい”は時代ごとに変わりますが、現代では脱炭素社会への移行が大きな“かなえたい”だと思います。私は現在、プラントから排出されるCO<sub>2</sub>を回収・貯留するCCS<sup>\*1</sup>関連の業務に携わっており、「環境負荷低減社会の実現」の取り組みを通じて、脱炭素社会への移行に寄与したいと考えています。脱炭素に向け、2050年カーボンニュートラルという漠然とした目標はあるものの、目標達成までの具体的な道のりを描くことは顧客にとっても難しい課題です。こうした状況で、エンジニアリング会社には無数の選択肢から最適解を見出し、提案することが求められています。現在私が担当しているCCSのプロジェクトはFS<sup>\*2</sup>やFEED<sup>\*3</sup>の段階ですが、検討の初期段階に事業として成立するか否かを正しく評価し、当社グループが請け負うプラント単体ではなく、顧客の事業全体として最適な提案をすることで実現性を高め、着実にプラントを完成させることがマテリアリティの実現につながると考えています。広い視点を大事にしながら顧客の事業を成功に導くことで、間接的にはありますが、社会の“かなえたい”に貢献していきたいと思っています。

<sup>\*1</sup> Carbon Capture Storageの略。プラントから排出されるCO<sub>2</sub>を回収・貯留する技術  
<sup>\*2</sup> Feasibility Studyの略。概念設計を行い、様々な角度から事業採算性の有無を検討する  
<sup>\*3</sup> Front End Engineering Designの略。概念設計・FSの後に行われる基本設計で、技術的課題や概略費用などを検討する



## マテリアリティ座談会

**本多** 私は現在、フロンティアビジネス本部でVPP\*<sup>4</sup>やケミカルヒートポンプなど「環境負荷低減社会の実現」につながる新事業の創造を担っています。その立場からも、脱炭素の取り組みをビジネスとして成り立たせるという視点は重要だと考えます。環境負荷低減への取り組みは必須ですが、莫大なコストが伴います。企業としては、社会貢献だけでなく利益の追求も不可欠であり、「環境負荷低減」を単なるコストではなく、価値創出につなげなければなりません。私はプロジェクトを進める上で、いつまでにどの程度コストが発生するのか、そしてどのように商業化していくかなど、ビジネスとして成り立つ形で脱炭素へ移行する道筋を描くことを心がけています。前例のない事業なので簡単ではありませんが、特定の技術に限定されず、幅広い技術を取り扱うエンジニアリング会社としての強みを活かし、常に最適な選択肢を模索しながら、顧客とともに社会実装につなげたいと思います。

\*<sup>4</sup> Virtual Power Plantの略。仮想発電所。電力調整力を価値として取引し、電力の需給バランス調整に貢献する



**花輪** 私も山崎さんと同様にCCS関連の案件に携わっており、顧客は目標実現に向けた具体的なアプローチの策定に苦労していると感じます。顧客自身が具体的な道筋を明確にしていこうとしている中で私たちが重視すべきなのは、顧客にとっての優先事項を正確に捉えることだと考えています。それらを踏まえて、各要素技術への深い理解を基盤とし、顧客の意向だけでなく、顧客の社会的な立ち位置や社会情勢も念頭に置き、工程やコスト、各種リソースなど一見相反する要素を最適化できることこそが、エンジニアリング会社である当社グループが長年プラントEPC\*<sup>5</sup>を手掛ける中で培ってきた強みだと思います。特に、FSやFEEDといった社会実装に向けたステップを進めていく段階では、このような強みの発揮が顧客から強く求められていると感じています。顧客にとって総合的に最適な方法とは何かを考え、目標に向けた具体的な道筋を共創することで、顧客の“かなえたい”を実現していきたいと思っています。

\*<sup>5</sup> 設計 (Engineering)、調達 (Procurement)、建設 (Construction)



**北澤** 私は現在、北米案件の積算業務に従事しており、事業変革の観点から、プロジェクトのリスク低減に向けた基礎を築けるのではないかと考えています。EPCにおいてリスクの見極めは最重要課題であり、特に北米は機会が多い反面、リスクも大きい地域です。現在担当している案件はリスクが複雑に絡み合っているため、リスク領域を徹底的に洗い出し、あらゆる対策を立案しながら積算を行っています。このようなリスクの同定や対策の立案は、今後の北米案件のロールモデルになるだけでなく、地域や事業領域に関係なく、EPC全般におけるリスクマネジメントの基礎になり得ると考えています。また、現在担当している業務は、新規事業の創出・拡大を支える基盤として、既存事業での利益確保という重要な役割を果たす役割であり、最適解を導きながらパーパスの実現に貢献していきたいと考えています。

**中村** 私は、ライフサイエンスプロジェクト部で医薬品プラントに携わっていることもあり、社会の“かなえたい”を「人々や環境が幸せになるために求めるもの」として広く捉えています。その中で、「求めるもの」の一つとして、ライフサイエンス事業を通じて「豊かで健やかな生活の実現」に貢献できと思っています。これまでLNGやエチレンプラントのEPCに従事し、間接的にはありますが、生成した素材をもとに様々な製品を幅広いユーザーに提供できる点にやりがいを感じていました。

一方で、医薬品プラントは特定の疾患を抱える患者さん向けの薬を製造するため、ガスや化学プラントと比較すると規模は小さいものの、当社が建設したプラントで生産された製品がエンドユーザーに直接届く点に大きな魅力を感じています。

2021年にはワクチンの原薬製造プラント建設に従事し、現在は治療薬の医薬品製造プラント建設に取り組んでいます。これらのプロジェクトは、経済安全保障の強化や病気で苦しむ患者さんの安全安心に貢献できる社会的意義の大きな案件です。また、近年、医薬品の国内サプライチェーンの強靱化も構想されており、医薬品市場は当社グループにとっても石油化学分野の知見を活かして豊富な実績を積み重ねてきた基盤となる事業分野でもあるため、確実に建設を遂行し遅延なく完工することで、マテリアリティの実現と当社の成長への貢献を目指し、日々使命感を持って業務に取り組んでいます。



**手塚** 私はCDO室\*<sup>6</sup>でコーポレートDX施策に携わっており、「多様な人財が価値創出にチャレンジできる組織風土の実現」と「社会課題に自律的に取り組む人財の創出」に寄与できと思っています。本日座談会に参加された皆さんは、当社でのキャリアを積む中で、自身のキャリアパスや目指すべき姿が見えてきている方たちだと思います。しかし、会社としては明確なキャリアの選択肢を示す資料やツールが不足していると感じており、社員自らのキャリア自律には十分な環境ではないと思っています。この課題を解決するため、現在CDO室ではタレントマネジメントの取り組みを推進しています。具体的には、全社員の業務経験やプロジェクト履歴などをシステムに集約し、人財のキャリアパスや育成パスを可視化することで、社員のキャリアや可能性を広げることを目指しています。他方、会社としては事業計画に基づいた戦略的な人財開発や人員配置と現状のギャップを把握することが可能となります。今後も取り組みを進め、社員一人ひとりのキャリア志向と会社の求める人財像が合致する理想的な環境を皆さんと作っていきたくと考えています。

\*<sup>6</sup> Chief Digital Officer直下で、業務プロセス改革、プロジェクト遂行強化を目指し、全社DX施策を加速遂行する組織

**太田** 近年、企業の社会的責任がますます問われる中で、顧客が抱える課題は年々複雑化しています。そのため、顧客単独で解決策を見出すことも困難になっています。このような状況下では、皆さんの言う通り、顧客の要望を整理し、様々な技術や知識を駆使して実現可能な解決策を提案することが求められますし、それができるのがエンジニアリング会社である当社グループの大きな強みです。課題が複雑化し、考慮すべき要素やカバーすべき領域が多岐にわたる中で、最適な解決策を提案するためには、社内だけでなく、社外のパートナーシップも積極的に活用し、顧客に対して提案していく姿勢が大切です。今後も顧客の課題を自分ごとと捉え、解決に向けた取り組みを進めていってほしいと思います。

また、DXや人財育成については、一見すると事業とは直接関係がないように見えますが、実は非常に重要です。これらの取り組みは、前述のような提案ができる能力を備えた人財の育成や、社員が積極的に挑戦できる環境の整備を含む、当社グループ全体に影響を与える基盤となります。特に人財育成については、社員一人ひとりに様々な経験を積んでもらい、会社全体としての対応力を高めることを目的に、人財の流動化に注力しています。近年、事業分野を跨いだ人財異動を積極的に実施した結果、当社の業務の幅も広がってきたと感じています。今後は、意識改革を含め、全社的な視点での人財育成や人員配置を進め、当社の強みをさらに強化していきます。

## マテリアリティ座談会

### 「ありたい姿」の実現に向けて

.....

**本多** 私が目指す目下の「ありたい姿」は、担当している新規事業で収益を上げ、会社に貢献することです。これまでに前例がない分野であるため、国の制度の検討や新技術の社会実装に向けた試行錯誤を重ねることが必要で、一足飛びに成果を出すことが難しく、ステップを踏みながら進めてきました。しかし最近では、社内連絡会や中期経営計画でも注力事業として取り上げられるようになり、事業化の兆しが見えてきました。これを励みに、最初の大きなハードルである収益化を実現し、将来的には事業分野をさらに広げていきたいと考えています。目標実現に向け、技術の深化を進めるとともに、関連部署との連携や組織の強化にも力を入れていきたいと思っています。

**手塚** 私はコーポレート部門の立場から、当社グループを、社員が満足度や幸福度高く働ける会社になりたいと思っています。現在取り組んでいるタレントマネジメントなどのコーポレートDXも、最終的には社員の満足度や幸福度の向上につながるという思いで推進しています。当社グループのDXの取り組みは、紙からの脱却であるデジタイゼーションや業務プロセスの電子化を進めるデジタルイゼーションの段階にありますが、次のステップとして業務プロセスそのものに変革をもたらすデジタルトランスフォーメーションを実現することが、私の直近の目標です。今後は、これまで以上に各事業部と連携し、事業部のニーズに寄り添った業務プロセスの変革に踏み込んでいきたいと思っています。

**山崎** 本多さんのように新規事業による新たな価値の提供に試行錯誤している方がいる一方、私は、国からの補助金が決定したOCSなどの分野で、いとも簡単に需要が生まれ、顧客から案件を受注するという経験をしました。市場を自ら作り上げる難しさと、当社が需要の変動や顧客の動向に左右されやすい受注産業であることを痛感しています。私が所属する部署も、これまでLNGを中心とした設計業務が主流だったのが、急激にOCS関連業務の取り組みが加速しました。当社が市場を作り上げるには多大な労力と時間が必要ですが、既に需要が確立している市場でも、大型案件の選定にはリスクとリターンのバランスの見極めが必要です。このような背景を踏まえ、当社グループが今後どの市場でどのように戦っていくのかなど、私たちのあるべき姿について、改めて考える必要があると感じています。一方で、当社グループはこれまで突発的な需要にも柔軟に対応してきた実績があり、環境変化への対応力が最大の強みであるとも感じています。「ありたい姿」の実現に向けては、このような柔軟性も重要だと考えているので、中堅社員として、どのような状況でも臨機応変に対応できる人材の育成にも積極的に関わっていききたいと思っています。

**北澤** 今後のEPCの在り方については、以前議論の場に参加する機会がありました。大型案件を追求し続けるべきか、それとも短期間で完了し、若手が経験を積みやすい中型案件に重点を置くべきかが焦点となりました。それぞれに一長一短があり、当社を取り巻く事業環境も大きく変化していますので、EPCの在り方については案件規模以外の観点も含めて今一度議論する必要があると考えます。また、EPCに限らず、会社全体の「ありたい姿」を考える上では、当社グループのコアビジネスは何なのかを徹底的に議論し、譲るべき部分と守るべき部分を明確にすることが重要です。全社が同じ方向に進むための指針として、私たち中堅社員も率先して考えていかなければならないと感じています。



**中村** 受注産業という点では、当社グループのようなコントラクターはどうしても顧客に対して弱い立場になりがちです。特に国内では、顧客の指示や要望には必ず応じるという姿勢が当社グループに根付いていると感じています。このような状況に加え、近年資材費や人件費が高騰する中、コストの増大に見合った顧客とのリスクバランスの交渉はコントラクターの最大の課題と認識しています。当社グループが提供した価値に見合う利益を確保し、社員がより働きやすい環境を整えるためにも、顧客と対等な立場で意見を交わし、理解を得られるパートナーシップを築くことが、私の理想とする姿です。このためには、顧客に認められる価値を提供することが大前提だと考えています。現在担当している医薬品プラントのプロジェクトにおいても、従来の立場にこだわらず、生産効率の向上やコスト削減、品質の向上につながる価値のある提案を積極的に行っていきたいと思っています。

**花輪** 私も顧客と対等な立場で協力し、パートナーとして意見を共有しながら仕事を進めていく姿が理想だと考えています。顧客との関係という観点で言えば、FSの段階では、顧客との関係は比較的对等であり、フラットな議論ができていることも多いのではないかと感じています。FSのように、仕様が固まる前の初期段階から信頼関係を築くことで、FEED、EPCにおける対等な関係確保につながるものと考えています。実際に、2023年に担当したFSのプロジェクトでは、顧客から当社グループの価値を認められ、FEEDもぜひ一緒に進めたいとのお言葉をいただきました。このように、初期段階から顧客とパートナーとしての関係を構築できる案件が増えれば、収益性の改善につながります。FSやFEEDはEPCに比べて案件ごとの規模は小さいですが、リスクが低いいため、最終的なEPC受注にこだわらず、FSやFEED単体で十分な価値を提供し、利益を積み上げていく方向性も検討する価値があると思います。



**太田** 北澤さんからEPCの在り方についてお話がありましたが、私自身は、新規事業の創出に時間を要する中、成長の基盤となる収益を確保するという点において、EPCは非常に重要な役割を果たすと認識しています。また今後、新規事業においてより広範な分野でエンジニアリングを展開する上で、EPCで培ってきた経験と知見を活かし、調達と建設を見据えた提案ができることは、当社グループの大きな強みになるはずです。しかし、すべての案件のゴールがEPCの受注である必要はないと思います。これまではEPCを最も利益が得られるビジネスモデルとして追求してきましたが、リスクが増大する現在、それが本当に最良の選択かを再考する時期にきています。EPCで磨いたエンジニアリングのノウハウを別の形で活かし、一度に大きな利益を上げるのではなく、長期的に利益を創出できるビジネスモデルの確立にも挑戦していくべきです。そのためには、中村さんや花輪さんの発言の通り、「依頼されて作る」というようなコントラクターの立場からパートナーシップへの転換が必要です。実際に、ライフサイエンス分野では、医薬品の開発製造受託事業に出資し、顧客のパートナーとしてプロジェクトに参画する試みを始めています。

本日皆さんにお話しいただいた通り、顧客の“かなえたい”の実現に向けて課題解決の道筋を切り拓くことが当社グループの大きな役割であり、提供できる価値であることは間違いありません。しかし、その価値をどのような形で提供するのかについては、パーパスをさらに具体化し、皆さんが描く当社グループの「ありたい姿」をもとに、決めていく必要があります。将来を担う人材である皆さんには、あらゆる可能性を考え、議論してほしいと願っています。今後もこのような議論の場を積極的に設けていくので、パーパス実現に向けた当社グループの目指す姿をともに考え、描いていきましょう。



## 環境負荷低減社会の実現

### ▶ 水素社会の早期実現

#### 水から水素を作る大規模水電解システムの開発

急拡大する国内外の水素製造市場に対応することを目指し、燃料電池で豊富な実績を持つトヨタ自動車(株)との間で、2024年2月、大規模水電解システムの共同開発および戦略的パートナーシップ構築に関する協業基本合意書を締結しました。

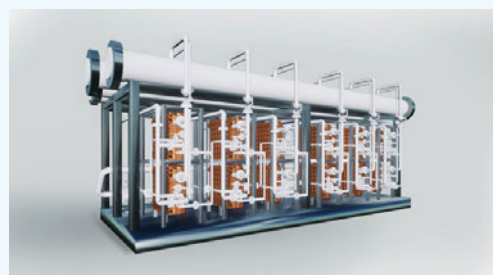
トヨタ自動車(株)が持つ燃料電池技術を用いた水電解セル・スタックの生産や量産技術と、当社が持つプロセスプラント設計技術や大規模プラントの建造技術を融合・最適化することにより、グリーン水素の生産に必要な水電解システムのコストダウン、生産効率アップ、品質安定化などを実現します。

2025年度からトヨタ自動車(株)本社工場の水素パーク内に水電解システムの導入を始め、将来的には10MW級まで拡大し、実証や開発に活用していく予定です。

TOYOTA

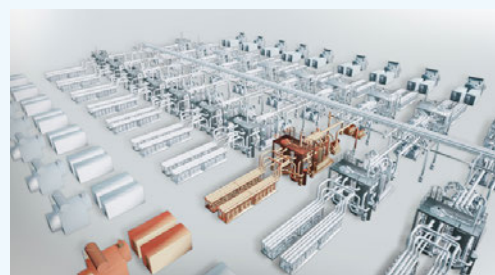
CHIYODA CORPORATION

#### 共同開発による水電解システムのイメージ



水電解装置

(高集積化されたトヨタ自動車(株)製水電解スタック群)



大規模水電解システム

(当社によるスマート・スケーラブルエンジニアリング)

#### シンガポール港湾地区でのSPERA水素™技術を活用した輸入水素利活用プロジェクト実証を開始

2024年6月、シンガポール港湾内作業用大型燃料電池車への輸入水素充填実証運転を開始しました。この実証運転は、シンガポールの南洋理工大學およびPSA Singapore社と共同で実施するものです。国外から輸入したMCHを地上タンクに一旦貯蔵し、次に当社が提供した小型脱水素装置でMCHから水素を抽出します。抽出した水素は精製され、最終的に燃料電池車に充填されます。

今回の実証運転は、水素キャリアとしてのMCHの特徴がシンガポール政府に高く評価されたことがきっかけとなり、当社のSPERA水素技術を基にしたシンガポール初の水素利活用プロジェクトとなったものです。当社は今後もシンガポール国内における水素利用の加速とともに、世界の低炭素社会の実現、持続可能な未来に向けた脱炭素化に貢献していきます。



当社が提供した  
大型燃料電池車向け小型脱水素装置

### ▶ カーボンニュートラルへの貢献

#### 世界初！CO<sub>2</sub>を原料とするサステナブルなポリエステル繊維の製造およびサプライチェーンの構築

CO<sub>2</sub>を資源として捉え、回収・有効利用する「カーボンリサイクル技術」の開発が求められています。経済産業省が2019年に策定した「カーボンリサイクル技術ロードマップ」においても、CO<sub>2</sub>を素材や燃料として利用することなどを通して、大気中へのCO<sub>2</sub>排出を抑制していく方針が示されています。

2020年、当社はNEDOからの委託を受け、CO<sub>2</sub>を原料とするパラキシレン製造に関する世界最先端の技術開発を開始しました。様々なパートナーとの共創により、2023年にはパラキシレンの製造および抽出に成功し、2024年には(株)ゴールドウィンをプロジェクトオーナーとし、CCU技術を活用したポリエステル製造サプライチェーン構築を5か国7企業共同で実現しました。この技術を活用して作られたCO<sub>2</sub>由来のポリエステル原料をスポーツライミングの日本代表のユニフォームの一部に採用するなど、素材分野における脱炭素を積極的に推進し、脱炭素社会の早期実現を目指しています。



CO<sub>2</sub>由来の原料が使用されたスポーツライミング  
日本代表の試合用ユニフォーム

### ▶ 再生可能エネルギーの安定供給に貢献

#### (株)ニジオ向け大型蓄電池設備設置工事を受注

東京ガス(株)が100%出資する(株)ニジオが大部分県大分市に建設する大型蓄電所の建設工事を受注し、工事を遂行中です。

今回の受注は、当社がこれまでエネルギー設備の建設で培ってきた安全設計の知見や、世界最大級の蓄電池設備の建設実績、プロジェクトマネジメント能力等が高く評価されました。

当社は引き続き蓄電所のEPC業務をエネルギーマネジメント分野における柱として注力するとともに、蓄電池をVirtual Power Plant(仮想発電所)向け分散型エネルギーリソースの一つとして活用することをはじめ、発電事業者や関連するステークホルダーに対する様々な検討とソリューション提供を通じ、脱炭素社会に向けた再生可能エネルギーの活用促進、災害時のレジリエンス向上、経済的な電力システムの構築に貢献していきます。



Google Mapおよび国土地理院の地図データをもとに当社作成

## 豊かで健やかな生活の実現

### ▶ 脱炭素社会実現の鍵となる素材の安定供給に貢献

#### 銅の安定供給に向けて～インドネシア銅製錬プラント建設プロジェクト～



完工記念式典の様子(写真中央はジョコ大統領(当時))  
Courtesy of PT Freeport Indonesia

2021年からインドネシアの東ジャワ州においてEPC業務を遂行してきた、単一製造ラインとして世界最大規模となる銅製錬プラントにおいて、2024年9月23日に生産開始記念式典が開催され、政府を代表してジョコ大統領(当時)が参列されました。銅は他の金属に比べて抜群の導電率を持ち、EVや電線、蓄電池、モーターなどの各種電子機器に用いられ、今後さらなる需要拡大が予想されています。

当社はこれまで、インドネシアにおいて石油石化・LNGおよびガス処理等のエネルギー関連プロジェクトに加え、多岐にわたる分野のプロジェクトに従事してきました。本件を通じて、脱炭素社会に必要な銅資源の供給拡大に貢献するとともに、インドネシアの経済発展にも貢献します。

当社グループは、今後も、銅のみならず、カーボンニュートラル実現に向けて鍵となる素材の安定供給に貢献していきます。



Courtesy of PT Freeport Indonesia

### ▶ 高度医療に貢献

#### AGC(株)向け国内バイオ医薬品原薬製造設備のEPC業務受注

AGC(株)がAGC横浜テクニカルセンター内に建設するバイオ医薬品CDMO\*の生産設備のEPC業務を受注し、現在遂行中です。このプロジェクトは経済産業省の「ワクチン生産体制強化のためのバイオ医薬品製造拠点等整備事業」に採択されており、平時はバイオ医薬品製造、パンデミック発生時にはワクチン製造に切り替え可能なデュアルユース仕様の設備です。

このプロジェクトを通じて、海外への依存度が高いバイオ医薬品の国内での開発・製造能力向上を支え、持続可能な社会の発展に貢献していきます。

\* Contract Development & Manufacturing Organization : 医薬品等の製造受託に加え、製造方法の開発を受託・代行する会社



AGC横浜テクニカルセンターに新設するバイオ医薬品CDMOの開発・製造施設(完成予想図)

### ▶ 人々の健康に貢献

#### iPS細胞提供プラットフォームの実証実験に参画

一般社団法人アイディーフォー(ID4)が進めているiPS細胞提供プラットフォームの実証実験(第二期)に参画しました。

これまで行われてきた実証実験(第一期)では、一つの疾患におけるiPS細胞の製造から、製薬企業へのiPS細胞提供まで、本プラットフォームでの一連のプロセスを完遂し、事業の実現可能性を確認しました。

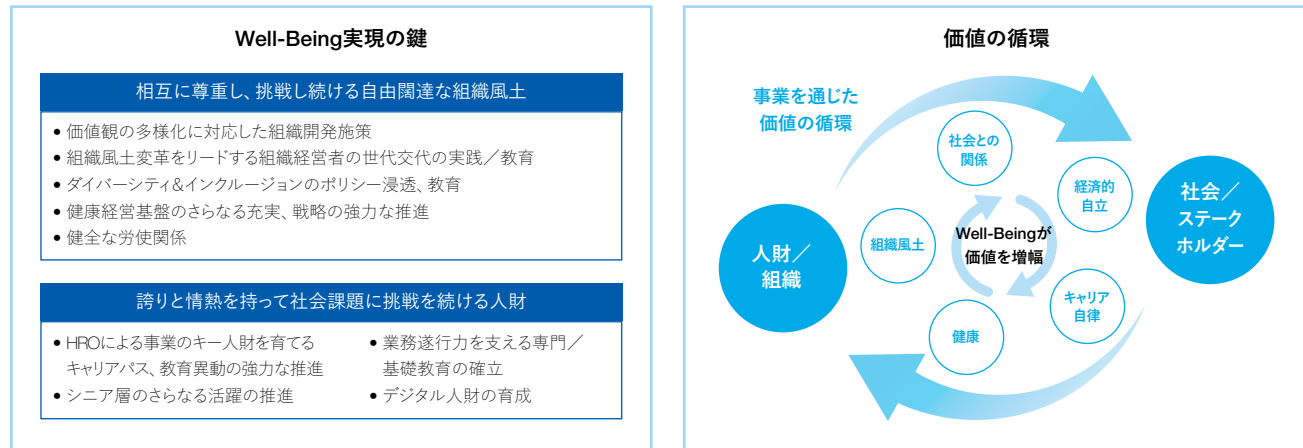
今回(第二期)の実証実験では、第一期からさらに事業の具体化を進めるため、当社がこれまで培ってきた細胞に関する経験や知見を活かし、iPS細胞のデータベース構築や流通経路の最適化を行います。当社は、本プラットフォームの構築への貢献を通じて、iPS細胞の産業利用を促進し、治療薬開発につなげていくことを目指します。



## 変革の原動力となる人的資本

### 人的資本経営全体像

エンジニアリングの力を「しなやか」に変容させ、事業の変革に挑戦していくためのキードライバーとなるのが、多様な人財が自由闊達に活躍する「組織風土」と、当社グループの最大の財産である「人財」です。組織と人財のWell-Beingを高めることが社会とステークホルダーへ提供する価値を増幅させ、またその価値提供が組織と人財のWell-Beingをさらに増幅させていくと考えています。この価値の循環を持続させ、双方の価値を高めていきます。



### 推進体制（HRO体制）

当社では、最高人事責任者（CHRO：Chief Human Resources Officer）のもと、人財育成責任者（HRO：Human Resources Officers）を職種ごとに任命し、事業と連動した全社一体の「人的資本経営」を推進しています。

HROは社員本人との対話を通じてキャリア志向に伴走し、並行して上司、本部長とも対話をします。個人のキャリア志向と事業戦略を結びつけた異動、アサイン、評価・昇格、登用を主導する当社の人財開発の要です。



### CHRO Message

#### 人財と組織の力でしなやかに事業変革を目指す

当社グループは、エンジニアリング会社の最大の資産は人財であり、人財こそが競争力の源泉であるという考えに基づき、人財開発に取り組み、エンジニアリングの力を高めてきました。

これまで培ってきた強みを活かし、しなやかに変化させ、当社の貢献フィールドをインフラから社会課題全体へ広げていき、当社グループのありたい姿を達成するために、人財開発基本方針で定める専門領域における業務遂行力と組織経営力の伸長に加えて「しなやかなマインドセット」を掲げました。2023年度にはタレントマネジメントシステムを構築し、社員一人ひとりのキャリアプランとその進捗を本人、上司、HROで共有する基盤を整備しました。これにより、本人が上司、HROと対話を重ねながら自律的にキャリアを設計し、その進捗を実感しながら経験を重ねることが可能となりました。会社・組織はOff-JTとOJTを組み合わせた育成戦略を展開することでそのキャリアプラン達成を支援していきます。

引き続き、やる気のある人がチャレンジできる土壌を整え、成長に向けて頑張る人財の背中をしっかりと押し、地道な業務であってもプロである限りはしっかりと評価する施策・制度を展開していきます。このようにして多様な人財がエンジニアリングの力をしなやかに変容させながら幅広い分野で事業の変革に挑戦していきます。

### 人的資本経営KPI

組織風土の変革を着実に推進していくために、組織課題・風土の可視化とその改善を目的とした組織風土調査を導入しました。組織風土調査結果を当社における人的資本経営の重要KPIとして位置付けます。なお、同調査においては、肯定的回答率が65%以上の項目は会社の強みとして認識されています。

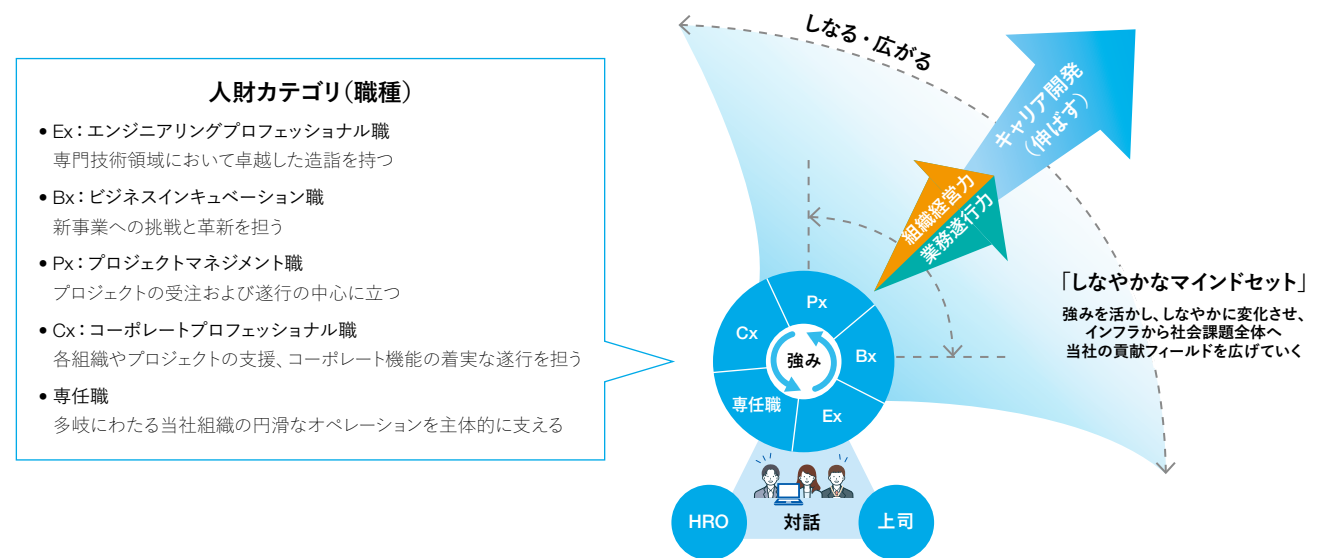
| 施策区分                   | 指標（組織風土調査結果） | 2023年度実績*         | 2024年度目標値           |
|------------------------|--------------|-------------------|---------------------|
| 相互に尊重し、挑戦し続ける自由闊達な組織風土 | 社員を活かす環境度数   | 肯定的回答率 <b>66%</b> | 肯定的回答率 <b>65%以上</b> |
| 誇りと情熱を持って社会課題に挑戦を続ける人財 | 社員エンゲージメント度数 | 肯定的回答率 <b>64%</b> |                     |

\* 継続雇用制度に基づき当社に勤務するシニア社員等を含む

### 人財開発基本方針

2020年3月に策定した人財開発基本方針に定める、専門領域における業務遂行力と組織経営力の伸長をベースとして、これまで培ってきた強みを活かし、しなやかに変化させ、当社の貢献フィールドをインフラから社会課題全体へ広げていくことを目指し、2024年度より新たに「しなやかなマインドセット」を打ち出しました。多様化・複雑化する社会課題に対し、マインドをしなやかに変容させ、誇りと情熱を持って挑戦を続けることで、エンジニアリングの力を伸ばしていきます。

一人ひとりがHROや上司との対話を通じてキャリアを自律的に設計し、グローバルなフィールドで多様な経験を積める環境を整えることで、しなやかなマインドセットを備えた人財を育成していきます。



| 基本姿勢                                                                                                                             | 業務遂行力                                                                                                                                                                     | 組織経営力                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>プロたる基本姿勢の標準装備</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>プロとしての自覚と研鑽</li> <li>謙虚さとコミュニケーション能力</li> <li>主体性とチャレンジ精神</li> </ul> | <b>「業務遂行力」伸長のスピードと質の向上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>課題設定・完遂力</li> <li>顧客志向・俯瞰力</li> <li>変化対応力</li> <li>組織貢献力</li> <li>「デジタル×価値創出」力</li> <li>専門能力</li> </ul> | <b>「組織経営力」を持つ人財の早期抜擢、育成</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>チームを結束させる力</li> <li>多様性を受け入れ、活かす力</li> <li>人財・組織を成長・発展させる力</li> </ul> |

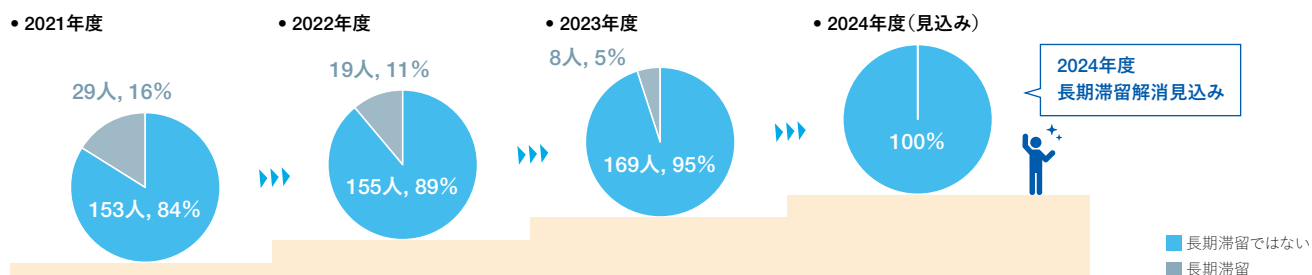
## 多様な人財が価値創出にチャレンジできる組織風土の実現

### ▶ 組織風土変革

#### 組織経営者の世代交代の実践

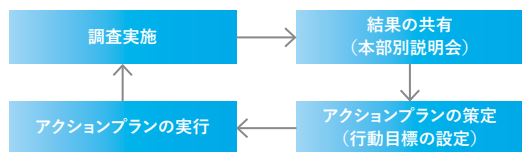
同一ポジションへの滞留年数に上限を設け、異動を含む交代を促進しています。長期滞留の部長・課長相当の役職者はおおむね計画通り交代が進捗しており、2024年度には長期滞留が解消する見込みです。2023年12月からは、部長以上の全ポジションの後継計画を策定し、候補者を特定する取り組みを開始しており、計画的な交代を推進しています。また、課長相当以上への昇格は年齢を問わず、登用は、本部の垣根を越えてHROを含む広く多面的な視点で検討し、決定しています。結果として、30代の部長や40代のグループ会社社長等、若いリーダーが誕生しています。持続的に新たな組織経営者を輩出し、組織の活性化を図っています。

#### 長期滞留の部長・課長相当の役職者数の推移



#### 組織風土調査を活用した組織風土変革への取り組み

2024年度より役員を含む組織経営者の個人評価項目を一部見直し、組織風土変革に関する行動目標を設定させ、PDCAサイクルを確立することを目指しています。



### ▶ ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

多様な個性を尊重し、社員一人ひとりがいきいきと能力を発揮できる組織風土を実現するとともに、D&Iを浸透させていくことはパーパスの実現に不可欠です。

#### 女性活躍

女性の活躍支援は重要なテーマの一つです。2024年度に女性活躍推進法に基づく第3次一般事業主行動計画(2024年4月1日～2028年3月31日)を策定し、数値目標として総合職に占める女性の割合15%を掲げ、女性のキャリア継続のための施策および採用強化に重点的に取り組んでいます。

また、2023年度の男性育児休業取得率は政府目標(2025年・民間企業)の50%\*を上回る65.2%です。2027年度の数値目標に75%以上を掲げ、性別にかかわらず仕事と家庭の両立支援を強化することで、働きやすい環境の整備を推進していきます。

\* こども未来戦略方針(2023年6月13日閣議決定)の目標値を記載

#### 女性活躍KPI

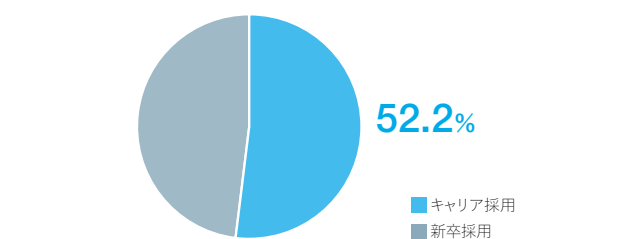
| 指標           | 2023年度実績 | 2027年度目標 |
|--------------|----------|----------|
| 総合職に占める女性の割合 | 13%      | 15%      |
| 男性育児休業取得率    | 65.2%    | 75%以上    |

#### キャリア採用

2030年のありたい姿を達成するためには、当社が注力してきた事業領域のみならず、異なる領域においても、多様な経験・スキルを持つ人財の確保が不可欠です。

新卒採用：キャリア採用の比率をおおよそ1:1で計画し、ダイレクトリクルーティングやリファラルなど、積極的なキャリア採用を実施しています。

#### 2023年度キャリア採用比率(対新卒採用総数比)

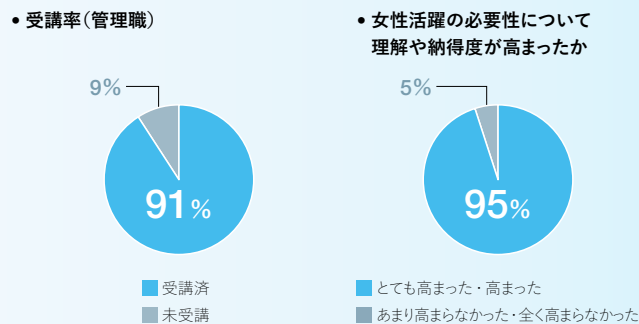


#### D&I研修

女性活躍推進法に基づく第3次一般事業主行動計画の数値目標の一つに管理職向けD&I研修受講率100%を掲げています。

2024年度は元厚生労働事務次官である村木厚子氏を講師としてお招きし、「D&I推進～女性活躍はなぜ必要か～」の講演会を開催しました。何のためにD&Iを推進する必要があるのか、推進するとどのような効果があるのか、女性活躍の必要性を含めて理解を深める機会となりました。

#### 受講アンケート結果



写真左から榊田取締役会長、村木 厚子氏、熊谷CHRO

#### キャリア入社者 Interview

##### ▶ 千代田化工建設への転職を決めた理由

人類にとってなくてはならないもの、人の命に関わる医療に携わりたいという思いがありました。前職は精密機器メーカーで開発をしていましたが、当社のライフサイエンス事業は未経験の業界から医療に挑戦できる環境があり、社会実装に関わるところで研究開発ができることに魅力を感じました。大学の同期が動めていたこともあり、人の良さ・穏やかな社風に惹かれ、入社を決めました。

##### ▶ 多様なバックグラウンドを持つ組織で働くということ

私の所属する組織はキャリア採用者が多くを占めています。この多様なバックグラウンドを持つ人財が揃った組織で働くことは多くの学びがあります。議論の中では、自分にはない視点が飛び交っていますし、働き方や話し方一つをとっても、多様な考えに触れることができ、自分にとってプラスになっていると実感しています。多様であるがゆえに組織としての方向性を定めることに苦戦することもあります。それぞれのバックグラウンドを理解・尊重し、互いに歩み寄りながら、仕事を進めています。

##### ▶ 社費留学への挑戦

入社して1年目に受験をし、2年目に筑波大学に通い生物工学博士を取得しました。製薬業界では博士号が求められていること、また、同じ組織の博士号を持っている方々の専門分野に対する理解の深さに刺激を受け、私自身もいずれはアカデミックな場で議論する機会を持ちたいと思っていました。周囲から留学先の候補など前向きなアドバイスを多くいただき、入社直後のタイミングでの挑戦に至りました。業務との両立は大変でしたが、専門的な知識の取得はもちろんのこと、無意識の考え方の癖を知ることができ、新規事業に取り組むにあたって必要な考え方や視野の持ち方などを学ぶことができました。



ライフサイエンス事業部  
パイオ・医薬事業セクション

竹内 紗貴子

#### 採用担当者 Interview

##### ▶ キャリア採用をはじめとした多様な人財が業務の中核で活躍

キャリア採用、障がい者採用の業務に従事しています。現在の採用市場は競争が激化しており、それに対応する新たな施策を検討、実行しています。2023年に私自身もキャリア採用で入社し、当社の社員一人ひとりが持つ高い専門性やプライド、自由闊達な組織風土等の魅力に触れ、日々刺激を受けています。

前職ではHR領域で研修業務に従事していましたが、入社後、上長と業務やキャリアについて相談した結果、これまでの経験を活かしながらも新しいことに挑戦し、HR領域でのキャリアの幅を広げるべく、現在の業務を担当するに至りました。当社ではやりたい手を挙げたら、実現できる文化とそれを後押しする環境があると感じています。そういった魅力を発信し、多様なバックグラウンドを持つ方に選ばれ、活躍していただける体制を強化できるよう、今後も取り組んでいます。



人事部 人材開発セクション  
採用グループ グループリーダー

木股 里穂

## 社会課題に自律的に取り組む人財の創出

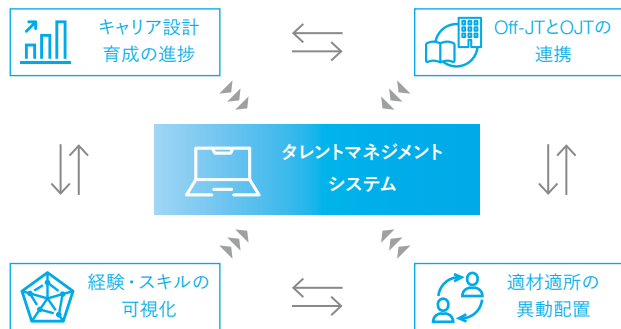
### 人財開発

#### 事業のキー人財育成に向けた人財開発施策

人財開発基本方針に基づき、各職種に求められる業務遂行力と組織経営力を備えた人財育成に取り組んでいます。その育成には「業務を通じた経験」と「業務を補完する教育」が連動している状態が理想であり、その状態を目指して人財開発施策を展開しています。

また、業務遂行力の向上と人財開発施策を連動させるために、代表的なキャリアパスを体系化し、育成を意識した異動計画（定期異動）に反映する取り組みを進めています。

これらの施策を支えるデジタル基盤としてタレントマネジメントシステムを構築し、社員一人ひとりのキャリア設計とその進捗を本人、上司、HROが共有できる基盤を整えています。これにより、社員は自身のキャリアの進捗を実感しながら経験を積むことができ、会社としても事業のキーとなる人財を計画的に育成することが可能になります。



#### 業務遂行力伸長のための取り組み

当社がこれまで培ってきた人財の強みをさらに発展させ、「卓越した専門能力」と「自ら社会課題を特定し、その解決、社会への実装まで完遂する力（課題設定・完遂力）」の強化に注力しています。

##### ▶ 卓越した専門能力

2022年4月に卓越した専門能力を持つ人財をフェローとして登用する制度を設け、現在は3名を登用しています。フェローは、当社の事業戦略をリードするだけでなく、ロールモデルとしての役割を果たしています。今後のフェロー人財の育成と拡充を目指し、候補となる人財群を21名選抜しています。

##### ▶ 課題設定・完遂力

2021年度から組織の中核となる30代前半の社員を中心に課題設定・完遂力強化研修を展開しています。研修受講人数は順調に拡大（2021年度は32名、2022年度は50名、2023年度は100名）しています。

#### 組織経営力伸長のための取り組み

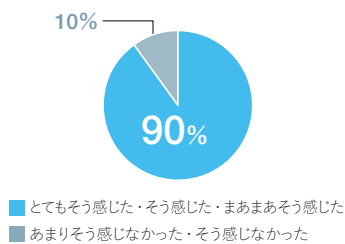
組織経営力を強化するためには、早期に組織運営を経験することが重要です。部下を持つ係長相当から、経営戦略や事業戦略に沿った組織目標の立案・遂行や、対話を軸とした部下の育成を実施させることを通じ、組織の力を高めていきます。また、これらをテーマとした研修等を通じて、実践を重点的に進めています。

##### ▶ 組織運営の実践

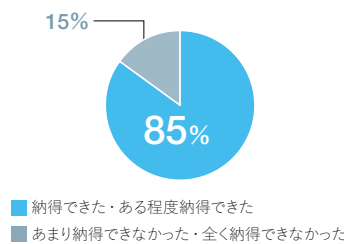
当社では、上司・部下間で本人のキャリア志向を踏まえた目標を設定しており、期中には、本部全体で部下一人ひとりの状況について対話する機会を設けています。2021年4月に現人事制度となって以降、組織全体で人財を育てる体制の整備に注力してきました。一人ひとりのキャリアを多面的に確認することで、適切な育成につなげ、部下や上司同士の対話は組織経営者自身の組織経営力を高める実践の機会としています。

##### 目標設定・評価にかかる社員アンケート結果

###### ● 成長につながる目標が設定されている



###### ● 評価に対する納得度



### エンジニア対談

フェローを中心に「千代田化工建設のエンジニア」「技術力」について意見を交わしました



##### ▶ 千代田化工建設の技術力とは

**松川** 当社のプロジェクトはUnique and Temporaryです。世界で唯一の新しいことを限られた時間で達成するためには、様々な専門分野の技術を駆使し、かつ急速な変化に対応していく必要があります。当社にはそれに応えられる豊富な人財が集結していると感じています。

**浅崎** 私は、技術力とはノウハウ (Know How) ではなく「ノウホワイ (Know Why)」だと考えています。原理原則を理解して、マニュアルに書かれている理由がわかるのが技術力であるという考えです。基本をしっかり押さえていれば応用も効きます。歴代のフェローはそれを体現されている方ばかりで、エンジニアの存在意義として日頃から強く意識しています。

**浅野** 様々な専門性を持ったスペシャリストが集結していることが当社の技術力の源泉だと考えています。これは私の入社理由の一つでもありました。自身の専門性を軸として持ちつつも、他の分野に興味を持ち、理解を示そうとする人が多い印象です。「ノウホワイ (Know Why)」に通ずるところのように感じました。

**松川** 私たちが多く手掛けるプラントプロジェクトは、アセンブリーで、様々な「部分技術」を購入して組み立て、全体として機能する装置を完成させます。そうすると、技術的問題が発生するのは、大体その「境界」です。当社のエンジニアは自身の専門外であっても課題を解決しなければならない、そのためには境界を越えて話をする必要がある、そんな事情もあるかもしれませんね。

##### ▶ 技術力を発揮する喜び・やりがい

**松川** 良い設計や解析のレポートは必ずシナリオがあり、説得力のある文章で書かれています。そのようなレポートを書きたいと思っていますし、そういう仕事にやりがいを感じます。解析をしないで解析結果がわかる、という達人になりたいものです。

**浅崎** 私はトラブルシューティングで解決できたときにやりがいを感じる人が多いです。また顧客の懸念を的確に汲み取り、適切な説明によって顧客を満足させられたとき、エンジニアとして技術力を発揮できた実感が沸きます。

**浅野** 私もトラブルシューティングです。海外現場にいた頃、突然のトラブルに対して各部門のエンジニアが顧客の発言から瞬時に意図を汲み取り、阿吽の呼吸で的確にポイントをつないでいき、顧客満足につなげる説明をした場面がありました。当社の専門性とチーム力の高さ、それによって築き上げた顧客との信頼関係を実感することができました。

プロジェクト遂行は、専門分野が異なるステークホルダーたちが目的を達成するために、心をつ一つにして困難を乗り越えていくことが必要で、その経験は得難いものです。

##### ▶ 技術力の研鑽

**松川** 経験は非常に重要です。「他者に任せっきりにするのではなく自分で技術を理解せよ」という暗黙の指導方針のもと、任せてくれる機会が多かったように思います。数々の失敗もしましたが、それらの経験は貴重なものとなっています。

**浅野** 私も若いうちの失敗が糧になっています。近年は後輩を見る立場となり、任せるよりも自分で手を動かしたい葛藤がある中で、当時の先輩は根気強く任せてくれたのだと感じます。そのお陰で、苦労や失敗した悔しさから学ぶことができました。入社当初は机に向かって勉強することが技術力の研鑽だと思っていましたが、最近はその勉強は身だしなみに近い感覚です。エンジニアたるもの、技術知識のアップデートは大前提にあり、そこからどのような能力を発揮するかが「技術力」だと思っています。

**浅崎** 私も同感です。私はカタールでの顧客対応で、難易度の高い質問に答えていくことによってかなり鍛えられました。技術力を高め、成長するために最も重要なことは、興味関心、知的好奇心、探求心で、それを楽しんでいるかだと思います。

**松川** 当社の社員であれば嫌でも身につく国際性が強みですね。海外での様々なスタイルのエンジニアとの出会いは驚きであり、いわば技術の国際試合で、持てる力を出せることがどれだけ重要かがわかります。どんな分野であっても自分の得意とする専門性があればよく、若い人たちは少しの勇気を出して、海外で力を発揮するときのワクワク感を大切にしてもらいたいです。その積み重ねによって、インターナショナルコントラクターの存在感・価値を示していきたいですね。



##### ▶ 次世代の社会課題の解決に向けて

**松川** 次世代の社会課題である水素や脱炭素といったテーマには、まさに当社の技術力が活かせると思っています。当社が重要視してきた環境への負荷を低減することは従来に増して高い次元で求められ、品質、コスト、期間を加えた4つの尺度で事業遂行していくため、プロジェクトマネジメントもエンジニアリングもより複雑になるでしょう。当社には様々な専門分野の技術者がそれぞれの境界を越えて協力し合える風土があり、このテーマに取り組むには最適な条件が揃っていると思います。本日は、世代の違うお二人でのお話の中で、技術力向上への真摯な姿勢を感じ心強く思った次第です。大変有意義でした。ありがとうございました。

## 公明正大な企業運営

### コンプライアンス

当社グループは、コンプライアンスの全般を管掌するチーフ・コンプライアンス・オフィサー(CCO)と、各本部・各グループ企業単位のコンプライアンスを管掌するコンプライアンス・オフィサー(CO)を設置し、グループ全体で「コンプライアンス遵守」の体制を構築・整備しています。

CCOの指揮・監督のもと、COがコンプライアンスに関わる各種施策を実施するとともに、コンプライアンス上のリスクを定期的に評価し、重点的に対処すべきリスク項目を選定しています。さらに、当社グループ役職員への教育や研修、モニタリングの実施など、具体的な違反防止策を立案し、コンプライアンスの重要性意識・知識向上を実践するとともに内部通報制度を整備し、コンプライアンス違反の早期発見・是正に努めています。

#### CCO Message

当社グループは、2006年に制定したCSR基本方針のもと、法令遵守に留まらず企業市民としてステークホルダーの期待に応えながらコンプライアンスの推進・徹底に努めるとともに、社会の一員として常に誠実で公明正大な企業運営を推進してきました。

目まぐるしく変化する事業環境の中で、新たな価値を創造し、健全で持続的な成長を実現するためには、法令の遵守はもとより、高い企業倫理観に基づく「コンプライアンス遵守」の意識醸成が、あらゆるステークホルダーの皆さまからの信頼を高め、健全な成長の基盤になると考えています。

当社グループが社会から信頼され、支持される企業であり続けるためには、社員一人ひとりが社会的役割・責任を十分に理解することが重要であり、その役割・責任を明確にするため、当社グループでは、「千代田化工建設グループ行動規範」を制定し、企業環境として風通しの良い組織風土を醸成し、企業の健全な経営を実現し、社会的信用と組織の成長を今後とも維持・継続していきます。

今後も当社グループは、役職員すべてのコンプライアンス意識・知識を高めることに努め、すべてのステークホルダーの皆さまの信頼に応えていくため、実効性の高いコンプライアンス施策のさらなる充実・強化・浸透を図っていきます。



代表取締役専務執行役員  
CFO 兼 CCO

出口 篤

### CSR基本方針

1

#### 信頼される企業

世界トップクラスの技術と知見の提供により、お客様をはじめすべてのステークホルダーから信頼され続ける企業となるよう努めます。

2

#### 環境への取り組み

研鑽された技術を駆使して、地球環境と、経済・社会活動の調和を図り、社会にとってかけがえのない企業であり続けるよう努めます。

3

#### 社会への貢献

国内・海外のエンジニアリング事業の遂行を通じ、人材育成、技術移転、環境保護などの地域社会への貢献とグローバル課題への取り組みを行います。

4

#### 人の尊重

全ての人々の人権を尊重します。  
同時に従業員の多様性、個性、人格を尊重し、従業員とその家族が誇りを持てるような働きやすく、働きがいのある企業風土作りに努めます。

5

#### 公明正大な企業運営

常に高い倫理観に基づいて公正な事業を営み、透明性と安定性を高めるよう努めます。

### リスクに応じたコンプライアンスの取り組み

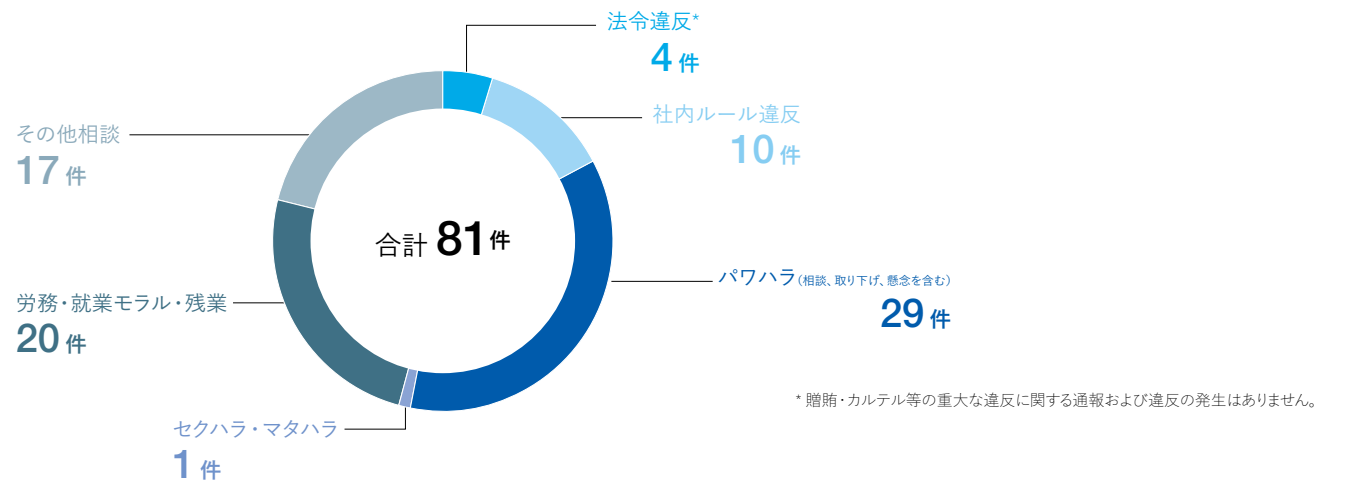
当社グループでは、役職員のコンプライアンス意識・知識を高めるとともに、リスク分析により当社グループの事業遂行において高リスクと特定した事項について、サプライチェーンへの要請も含め多面的な取り組みを行っています。また、定期的にこれらの取り組みの見直し・改善を図っています。

| 主な取り組み項目            | 取り組み内容                                                                                                                                                                                           |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 役職員コンプライアンス意識・知識の向上 | <ul style="list-style-type: none"> <li>「行動規範」及び「役職員行動の手引き」を制定・周知し、グループ役職員の判断・行動基準を明示</li> <li>国内外グループ会社を含めた全役職員を対象としたコンプライアンスに関するeラーニング(日、英)の実施(年に1回)</li> <li>コンプライアンスメールマガジンの発行(毎月)</li> </ul> |
| 外国公務員への贈賄防止         | <ul style="list-style-type: none"> <li>「千代田化工建設グループ贈収賄防止基本方針」の策定・周知</li> <li>社内規程の策定・周知</li> <li>リスクの高い行為(公務員への利益供与、公務員と接点のある第三者の起用)に関する事前申請手順の整備・運用</li> <li>贈収賄防止セミナー(日、英)の開催(年に1回)</li> </ul> |
| カルテルの防止             | <ul style="list-style-type: none"> <li>社内規程の策定・周知</li> <li>リスクの高い行為(競争入札案件への参加)に関するコンプライアンスチェック手順の整備・運用</li> <li>カルテル・談合防止セミナー(日、英)の開催(年に1回)</li> </ul>                                          |
| 人権侵害の防止             | <ul style="list-style-type: none"> <li>「人権基本方針」の策定・周知</li> <li>サステナビリティ推進体制の構築</li> <li>人権デュー・ディリジェンスの実施</li> <li>ビジネスと人権セミナー(日、英)の開催(年に1回)</li> <li>海外工事現場における監査の実施</li> </ul>                  |
| ハラスメント防止            | <ul style="list-style-type: none"> <li>社内規程の策定・周知</li> <li>ハラスメント防止セミナー(日、英)の開催(年に1回)</li> </ul>                                                                                                 |

### 内部通報制度

違法行為や不正行為、ハラスメントを含む人権侵害等を早期発見し、是正・再発防止を図ることを目的にグループ共通の内部通報制度を導入しています。内部窓口だけでなく、外部窓口(法律事務所、外部窓口専門業者)も設置しているほか、海外グループ会社では現地語に対応した窓口も設置しています。また、内部・外部の通報窓口の連絡先を記載した「内部通報カード」(和文、英文)を国内・海外グループ会社を含めた全役職員に配布し、内部通報制度の周知を図っています。

#### ・当社グループの内部通報件数(2023年度にグループ共通窓口で受け付けた通報件数)



\* 贈賄・カルテル等の重大な違反に関する通報および違反の発生はありません。

コンプライアンスに関する取り組みの詳細は当社ウェブサイトをご覧ください。

<https://www.chiyodacorp.com/jp/csr/risk-management/compliance/initiatives.html>



# 価値創造を支える基盤

本章では、当社グループの価値創造を支える経営体制ならびに具体的な取り組みについてご紹介します。

## CONTENTS

- 40 Chiyoda DX STORY
- 42 コーポレートガバナンス
- 48 リスクマネジメント
- 49 Safetyマネジメント
- 50 知的財産

# Chiyoda DX STORY

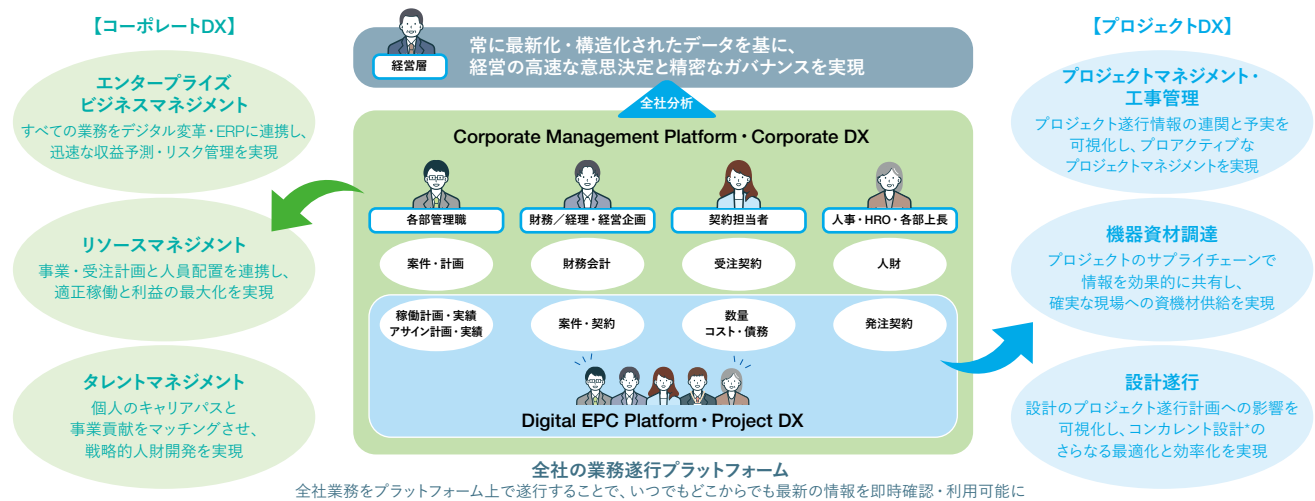
(全社デジタルトランスフォーメーション加速)



全社DX加速の取り組み「Chiyoda DX STORY」では、DXコア人財の育成を改革の原動力に、当社グループのデジタル変革、インダストリーのデジタル、フィジカルのハイブリッド変革を推し進め、パーパス「社会の“かなえたい”を共創する」の実現を加速させます。

## Chiyoda DX STORYの目指す姿

全社員がプラットフォーム上でコーポレート業務、プロジェクト業務を行い、情報の可視化／構造化を実現する環境の構築を進めています。これにより情報の把握・意思決定の即時化、業務の自動化、精密なガバナンスを実現することを目指しています。



\* 関連する複数の専門設計や機器調達を同時並行で進め、顧客の要求納期までに設計を収束させ、プラントを完成させる手法

プロジェクトDXコンセプト動画

Digital EPC Platform  
Concept Movie of Digital EPC Platform - YouTube

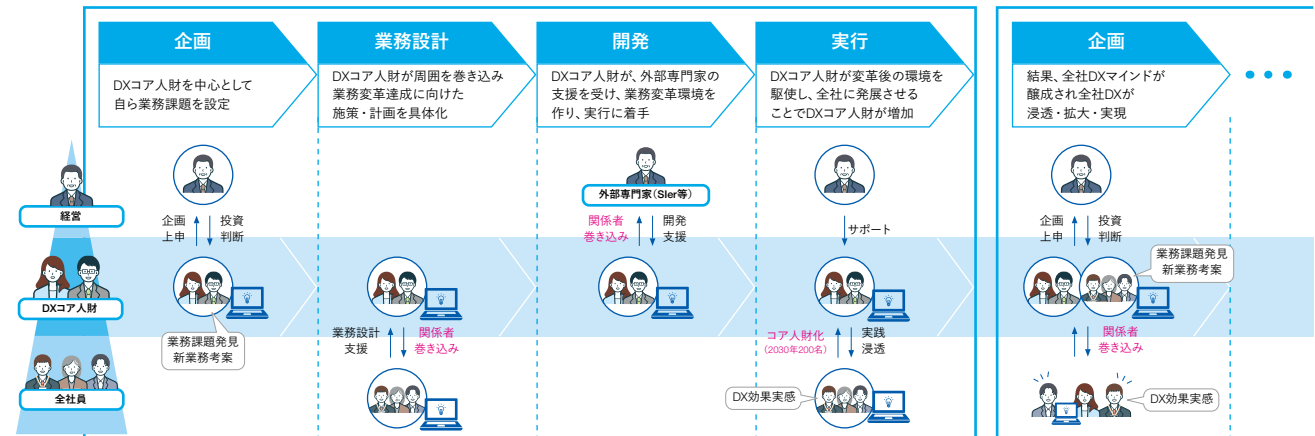
プロジェクトDXコンセプト動画

Digital Cockpit  
Concept Movie of Digital Cockpit - YouTube

## Chiyoda DX STORY推進の原動力

変革推進の原動力は人財です。DXコア人財が、社内外の関係者を巻き込みながら業務変革の企画～実行まで行うことで、DXが推進されると同時に、DXコア人財の育成および全社員のDXマインドの醸成を図っています。企画から実行へのサイクルを進めることでDXコア人財を育成・拡充し、変革の加速・拡大を目指しています。

### 推進の原動力



## Chiyoda DX STORYの進捗

Chiyoda DX STORYでは、社内外にわたる業務変革を展開、推進しています。その取り組みの実例と進捗を、変革推進の原動力となるDXコア人財 (Digital Officer (DO)／エバンジェリスト) から、その期待・成果を変革に取り組む組織のキーマンからご紹介します。

| DO／エバンジェリスト                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 組織のキーマン                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>テーマ リソースマネジメント</b></p> <p>各本部から異なるExcelフォーマットで受領していた案件情報とその遂行に必要なリソースデータを本プラットフォームで一元管理・共有する仕組みが2023年度から着々と構築されています。プラットフォームから作成される将来のリソース予測を全社で正しく把握、認識することで、見通しが難しい事業環境に対して早急な施策を打てるようになっていきます。よりタイムリーな情報の集約・経営判断への活用が進むようIT部門や各統括部等と議論を重ね、改善を続けています。</p> <p>経営企画部 企画セクション<br/><b>秋山 達郎</b></p>                                                  | <p>統合戦略委員会でのデータ作成・可視化に大変効果を発揮しており、今後も継続的な取り組みをお願いします。エンジニアリング会社の最大の財産は人財であり、その価値を最大限発揮するべくコーポレート側でも全社目線での業務効率化を踏まえてDXを進めてください。</p> <p>経営企画部長<br/><b>高橋 宏之</b></p>                                                                                                      |
| <p><b>テーマ プロジェクトサプライチェーンにおけるコラボレーション</b></p> <p>Supply Chain Collaboration Platform (SCCP) という新しいプラットフォームの導入に向け、要件定義フェーズでは、タスクメンバーと業務・アプリケーションの検討を実施し、今後の工程では、業務・システム要件を具体化する設計フェーズに入ります。購買、工程管理、輸送情報などの外部依存データを社外からも登録できる環境を整え、業務のやり取りを一つのプラットフォーム上に集約します。業務効率と正確性の向上を追求しながら、一元化されたデータを基に会話できる調達業務の実現を目指します。</p> <p>調達部 セクション3<br/><b>松下 祥子</b></p>     | <p>強力なDX機能を上手く使い、アップデートされた働き方のもと、当社の高い競争力を維持し、社会に貢献し続けるため、調達業務におけるSCCPは大きな結果と効果を生み出せるツールと理解しています。社内の多くの方々からのアイデアをSCCPの機能に反映し、ステークホルダーと今まで以上にwin-win関係構築し、素早く品質の高い業務結果が得られることを期待しています。</p> <p>調達部長<br/><b>服部 道政</b></p>                                                 |
| <p><b>テーマ 設計遂行のDX</b></p> <p>構築を進める設計データの受け渡しを目的としたプラットフォームでは、設計データの受け渡しが可視化でき、リアルタイムで進捗や状況が把握できるようになります。プロジェクト遂行中はコンカレントに設計が進み、様々な情報の受け渡しを経て設計の確定度を上げていくので、プラットフォームにより自身の設計が連鎖する他の設計に与える影響を随時把握でき、最適な意思決定が期待できます。またデータ受け渡しをデジタル化することで整合性を効率的に担保できます。</p> <p>技術本部エンジニアリングイノベーションチーム<br/><b>山田 武</b></p>                                                  | <p>設計情報が上流から下流までつながることで設計業務の流れや状況が随時可視化されることにより、最適なタイミングでの作業、適切なリソース配置が可能になると期待しています。すべてのプロジェクトが同じプラットフォームを利用することで構造化したデータおよびそのつながりは蓄積され、将来的にはAIの活用により設計業務が飛躍的に進化すると考えます。</p> <p>技術本部 部長補佐<br/><b>甲斐田 隆一</b></p>                                                       |
| <p><b>テーマ 生成AIの社内活用</b></p> <p>2022年11月にOpenAI社がChatGPTを公開して「生成AI」は大きな注目を集め、その活用により「業務に変革が起こる」という期待感が社内に広がりました。そこで生成AIを安全安心に使用できる社内環境を用意し、その特徴と能力、業務変革を起こす可能性を社員自らが体験をもって理解できる当社専用の生成AIを提供しました。国内グループ会社への展開を行い、さらに海外グループ会社でも利用できるよう調整を進めています。これによりグループ全体での業務効率化・アイデア創出に貢献し、さらなる生成AIの活用に向けて取り組みを進めています。</p> <p>技術開発部 AIエンジニアリングセクション<br/><b>板倉 正昂</b></p> | <p><b>ユーザーの期待・コメント</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>議事録作りや翻訳などに何時間もかかっていたものが、瞬時にドラフトを作成でき業務の効率化につながった。</li> <li>アイデア出しに生成AIを利用して、創造的な思考のサポートや多様な視点の提供をもらった。</li> <li>今後、社内情報や蓄積された知見をもとに生成AIが回答してくれば、当社のナレッジが有効に活用でき、業務遂行力の向上や競争力強化につながると考える。</li> </ul> |

## 基本的な考え方

・ガバナンス体制一覧(2024年7月31日現在)

\* 社外取締役の報酬は職責に対応する基本報酬のみとします。

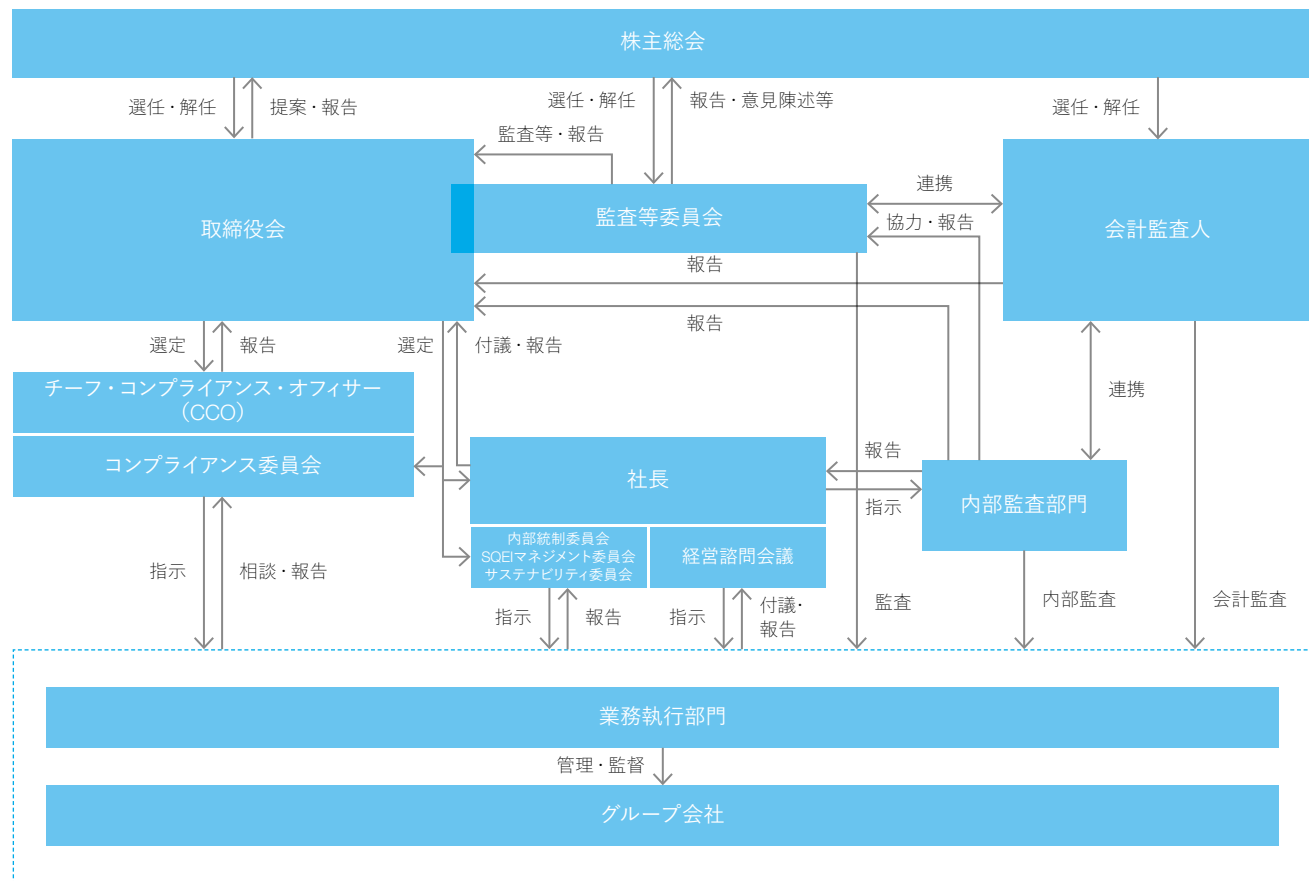
## ▶ コーポレートガバナンス体制の特長

- ▶ 当社は、監査等委員会設置会社の制度を基礎として、社外取締役5名の選任により、客観的かつ中立的立場に立った経営監視機能の確保に努めています。
- ▶ 当社は、任意の指名委員会・報酬委員会を設置していませんが、取締役の選任および報酬の決定の過程において、独立社外取締役および常勤監査等委員が決定会議に参加または同席し、実質的に任意委員会同様の機能を持つことで、客観性、透明性を高め、妥当性を確保しています。

## ▶ 内部統制システムの整備の状況

- ▶ 内部統制委員会を設置し、同委員会が社内の調整・意見集約を行い、期末または必要と判断した時点で、社長に対して内部統制に関する改善等の提言を行う。
- ▶ 社長は経営諮問会議を経てその提言を検討・承認し、取締役会が内部統制システムについて決定を行う。
- ▶ 法令等遵守体制の強化を図るために、CCO（チーフ・コンプライアンス・オフィサー）およびコンプライアンス委員会を設置する。

・コーポレートガバナンス／内部統制の関係図



## ▶ コーポレートガバナンス・コードへの対応

 コーポレートガバナンスに関する開示資料は以下をご覧ください。

コーポレートガバナンス・ポリシー  
[https://www.chiyodacorp.com/about/20240101\\_CGP\\_1.pdf](https://www.chiyodacorp.com/about/20240101_CGP_1.pdf)  
コーポレートガバナンス報告書  
[https://www.chiyodacorp.com/about/20240805\\_CGR\\_J\\_r.pdf](https://www.chiyodacorp.com/about/20240805_CGR_J_r.pdf)  
内部統制システムに関する基本方針  
[https://www.chiyodacorp.com/about/20240328\\_internal\\_control\\_J.pdf](https://www.chiyodacorp.com/about/20240328_internal_control_J.pdf)

価値創造を支える基盤

コーポレートガバナンス

取締役会について

当社取締役会は、9名の取締役および3名の監査等委員である取締役で構成され、各分野において専門的能力や知見を有する取締役を組み合わせることで取締役会全体のバランスと多様性を確保しています。

| 氏名     | 地位および役職                   | スキル・経験 |      |                   |      |               |          |
|--------|---------------------------|--------|------|-------------------|------|---------------|----------|
|        |                           | 経営     | 財務会計 | 法務・コンプライアンス・リスク管理 | 海外経験 | プロジェクト経験・技術知見 | サステナビリティ |
| 榊田 雅和  | 取締役会長                     | ●      |      | ●                 | ●    | ●             | ●        |
| 太田 光治  | 代表取締役社長 CEO*1 兼 CSO*2     | ●      |      | ●                 | ●    | ●             |          |
| 清水 啓之  | 取締役副社長執行役員 CWO*3          |        |      |                   | ●    | ●             |          |
| 出口 篤   | 代表取締役専務執行役員 CFO*4 兼 CCO*5 | ●      | ●    | ●                 | ●    |               |          |
| 小林 直樹  | 代表取締役専務執行役員               |        |      | ●                 | ●    | ●             |          |
| 久我 卓也  | 取締役                       | ●      |      |                   | ●    |               |          |
| 松川 良   | 社外取締役*6                   | ●      |      | ●                 |      | ●             | ●        |
| 救仁郷 豊  | 社外取締役*6                   | ●      |      |                   |      | ●             |          |
| 黒木 彰子  | 社外取締役*6                   |        | ●    |                   |      |               | ●        |
| 渡部 修平  | 取締役(常勤監査等委員)              |        | ●    | ●                 | ●    |               |          |
| 伊藤 尚志  | 社外取締役*6(監査等委員)            | ●      | ●    |                   | ●    | ●             |          |
| 松尾 祐美子 | 社外取締役*6(監査等委員)            |        |      | ●                 | ●    |               |          |

2024年10月1日現在

\*1 Chief Executive Officer \*2 Chief Sustainability Officer \*3 Chief Wellness Officer \*4 Chief Financial Officer \*5 Chief Compliance Officer

\*6 東京証券取引所の有価証券上場規程第436条の2に定める独立役員

取締役会の実効性の評価

当社は、毎年、取締役会の実効性について評価・分析を実施し、改善状況を確認するとともに、実効性評価のための課題について取締役会で議論し、さらに改善を図ることにより、取締役会の実効性のさらなる向上を図っています。

・2023年度の実効性向上に向けた主な取り組み

|                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| プロセス           | <ul style="list-style-type: none"><li>取締役・監査等委員を対象としたアンケートを実施</li><li>前回の実効性評価の課題についての改善状況などを確認</li><li>当年度の実効性評価およびさらなる実効性向上のための意見を収集</li><li>結果および今後の課題について取締役会において確認</li></ul>                                                                                                                                                                   |
| 質問事項           | アンケートの主な項目<br>1. 取締役会の構成と運営<br>2. 経営戦略と事業戦略<br>3. 企業倫理とリスク管理<br>4. 業績モニタリングと経営陣の評価<br>5. 株主等との対話                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 評価結果および今後の取り組み | <2023年度の実効性評価および2024年度の取り組み><br>2023年度における当社の取締役会では、社内外の各取締役に対して適宜情報共有がなされ、積極的な議論が展開されました。また、当社グループに必要とされる内部統制システムの適正な構築・運用を監督していることを確認しました。<br>2024年度は、長期的な視点に立った経営の充実、サステナビリティの深化を目指し、事業ポートフォリオの革新、およびその実行の推進、ならびに安定的な収益基盤を確立することで、企業価値のさらなる向上を目標に、取締役会における審議のより一層の活性化と高度化を図っていきます。また、充実化が求められることが認識された項目についても、より一層の議論の深化を図り、取締役会機能の向上に取り組んでいきます。 |

役員報酬制度

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 基本方針および株主総会承認 | 当社の役員報酬制度は、中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高めることを狙いとして、2021年6月23日開催の第93回定時株主総会において承認されています。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 取締役報酬枠の改定     | 監査等委員以外の取締役の報酬制度について以下の通り変更しています。 <ul style="list-style-type: none"><li>基本報酬の考え方として、職責に対応する固定報酬のみならず、基本報酬の一部を個人の評価に連動させます。</li><li>自社株式取得目的報酬を廃止し、業績連動型株式報酬を導入しています。</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| プロセス          | <ul style="list-style-type: none"><li>当社の取締役(監査等委員を除く)に関する役員報酬制度は、業績との連動強化、株主との価値共有、業績向上に対する意欲や士気向上を図ることを狙いとし、基本報酬(職責に対応および個人の評価に連動)、業績連動報酬(親会社株主に帰属する当期純利益や配当金の水準といった定量的要素をもって、毎期の成果に対応)、および業績連動型株式報酬(中長期の業績向上に連動)とし、この区分ごとの報酬総額を株主へ通知します。取締役の報酬は、株主総会で決議された報酬総額の枠内において、社内報酬基準等をもとに取締役会が決定します。</li><li>報酬に連動する個人の評価は、代表取締役間で経営内容や経済情勢を踏まえて協議し、さらに独立社外取締役および常勤監査等委員の意見を聴取することにより客観性、透明性を高め、妥当性を確保します。また、報酬制度の制度設計については取締役会にて必要に応じて見直しを行うこととしています。</li></ul> |

・役員報酬制度の詳細

| 役職            | 区分(名称)    | 報酬の考え方                                        | 報酬制度の概要                                                                                                                                                                                     |
|---------------|-----------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 取締役(監査等委員を除く) | 基本報酬      | 職責に対応および個人の評価に連動                              | 年額2億90百万円以内とする<br>(うち社外取締役分は年額30百万円以内)                                                                                                                                                      |
|               | 業績連動報酬    | 親会社株主に帰属する当期純利益や配当金の水準といった定量的な要素をもって、毎期の成果に対応 |                                                                                                                                                                                             |
|               | 業績連動型株式報酬 | 中長期の業績向上に連動                                   | <ul style="list-style-type: none"><li>当社が拠出する金員の上限は年額70百万円以内とする</li><li>取締役に対して交付およびその売却代金が給付される株式数の上限は年240,000株以内とする</li></ul> * 当初の対象期間は、2022年3月31日で終了する事業年度から2024年3月31日で終了する事業年度までの3事業年度 |
| 監査等委員         | 基本報酬      | 職責に対応                                         | 年額60百万円以内とする                                                                                                                                                                                |

・社外取締役の活動状況／選任理由

| 区分           | 氏名     | 社外取締役の活動状況／選任理由                                                                                                                                                                                       |
|--------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 社外取締役        | 松川 良   | プラントエンジニアリング業界および企業経営における豊富な知見と経験を活かし、客観的かつ専門的視点から当社の経営を監督することが期待されているところ、2023年度開催の取締役会(全17回)の全回に出席し、意思決定の適正性を確保するために適宜必要な発言を行っています。特に、当社の経営全般にわたって多角的かつ専門的な視点から提言、助言等を行い、その期待される役割を適切に果たしています。       |
| 社外取締役        | 救仁郷 豊  | エネルギー業界および企業経営における豊富な知見と経験を活かし、客観的かつ専門的視点から当社の経営を監督することが期待されているところ、2023年度開催の取締役会(全17回)の全回に出席し、意思決定の適正性を確保するために適宜必要な発言を行っています。特に、当社の経営全般にわたって多角的かつ専門的な視点から提言、助言等を行い、その期待される役割を適切に果たしています。              |
| 社外取締役        | 黒木 彰子  | ESGや会計・ファイナンスに関する幅広い知見および経験を活かし、社外取締役として客観的かつ専門的視点から当社経営の監督に寄与することを期待するため、社外取締役に選任しています。                                                                                                              |
| 社外取締役(監査等委員) | 伊藤 尚志  | 豊富な海外経験や企業経営経験を有し、客観的かつ多角的な視点から当社経営を監査・監督することを期待されているところ、2023年度開催の取締役会(全17回)および監査等委員会(全18回)の全回に出席し、意思決定の適正性を確保するために適宜必要な発言を行っています。特に、財務および会計に関する相当程度の知見を有しており、その知見に基づく提言、助言等を行い、その期待される役割を適切に果たしています。 |
| 社外取締役(監査等委員) | 松尾 祐美子 | 弁護士としての知識と経験を有しており、客観的視点から高度な専門性をもって当社経営の監査・監督を行うことで、当社の法務・コンプライアンスおよびガバナンス管理の強化に寄与することを期待するため、社外取締役に選任しています。                                                                                         |

コーポレートガバナンス

取締役・監査等委員



取締役会長

榊田 雅和



代表取締役社長  
CEO 兼 CSO

太田 光治



取締役副社長  
執行役員 CWO

清水 啓之



代表取締役  
専務執行役員  
CFO 兼 COO

出口 篤



代表取締役  
専務執行役員

小林 直樹



取締役

久我 卓也



社外取締役<sup>\*3</sup>

松川 良

1981年 三菱商事(株)入社(重機部)  
2001年 米国三菱商會社(ニューヨーク)  
2006年 三菱商事(株)プラント・産業機械事業本部  
重機ユニットマネージャー  
2012年 同社機械グループCEOオフィス  
(経営計画担当)  
兼 機械グループCIO<sup>\*1</sup>  
2013年 同社執行役員 インド三菱商事会社  
社長 兼 アジア・大洋州統括補佐  
(南西アジア)(ニューデリー)

2017年 同社代表取締役常務執行役員  
コーポレート担当役員 COO、  
緊急危機対策本部長  
2021年 同社取締役  
当社代表取締役会長 CEO 兼 CWO  
2022年 当社代表取締役会長 兼 社長 CSO  
兼 CWO  
2024年 当社取締役会長(現任)

1989年 三菱商事(株)入社(重機部)  
2012年 同社環境・インフラ事業本部  
スマートコミュニティ開発ユニットマネージャー  
2013年 同社環境・インフラ事業本部  
環境エネルギー事業部長  
(株)リチウムエナジージャパン 取締役  
2015年 同社取締役副社長  
2018年 三菱商事(株)執行役員  
プラントエンジニアリング本部長

2022年 同社常務執行役員  
産業インフラグループCEO  
兼 プラントエンジニアリング本部長  
当社取締役  
2023年 三菱商事(株)常務執行役員  
産業インフラグループCEO  
2024年 当社代表取締役社長 CEO 兼 CSO(現任)

1984年 当社入社  
2016年 当社執行役員  
海外ガス・LNG第一事業本部長代行  
2019年 当社常務執行役員 エネルギー事業統括  
兼 エネルギープロジェクト事業本部長  
2021年 当社専務執行役員 エネルギー事業統括  
兼 エネルギープロジェクト事業本部長  
2024年 当社取締役副社長執行役員 CWO  
エネルギープロジェクト事業本部長(現任)

2021年 同行執行役員 インド・  
スリランカ総支配人  
2023年 当社代表取締役専務執行役員 CFO  
兼 COO 兼 財務本部長(現任)

1991年 (株)東京銀行(現(株)三菱UFJ銀行)入行  
2016年 トルコ三菱東京UFJ銀行  
(現トルコ三菱UFJ銀行)頭取  
2018年 MUFGバンク(トルコ)頭取  
2019年 (株)三菱UFJ銀行 営業第一本部  
営業第一部長  
2020年 同行執行役員 経営企画部部長(特命担当)

1988年 三菱商事(株)入社(重機部)  
2012年 伯国三菱商事会社副社長  
リオデジャネイロ支店長  
2016年 三菱商事(株)地球環境・インフラ事業グループ  
インフラ事業本部 プラントプロジェクト部長  
2018年 同社地球環境・インフラ事業グループ  
インフラ事業本部 インフラプロジェクト部長  
2019年 同社産業インフラグループ  
プラントエンジニアリング本部  
千代田事業室長代行

2020年 当社戦略・リスク統合本部長補佐  
2021年 当社執行役員 戦略・リスク統合本部  
副本部長 兼 技術本部長補佐  
2023年 当社取締役常務執行役員  
戦略・リスク統合本部長  
2024年 当社代表取締役専務執行役員  
戦略・リスク統合本部長(現任)

1986年 三菱商事(株)入社(汎用機器部)  
1997年 MC Realty,Inc.Vice President  
2008年 ダイヤモンド・リアルティ・マネジメント(株)  
代表取締役社長  
2009年 三菱商事・ユービーエス・リアルティ(株)  
代表取締役社長  
2013年 三菱商事(株)  
開発建設本部付(戦略企画室長)  
2017年 同社執行役員 不動産事業本部長

2019年 同社執行役員 都市インフラ本部長  
複合都市開発グループCEO オフィス室長  
2022年 同社常務執行役員  
複合都市開発グループCEO  
三菱HCキャピタル(株) 社外取締役  
2024年 三菱商事(株)常務執行役員  
社会インフラグループCEO(現任)  
当社取締役(現任)

1979年 東京芝浦電気(株)  
(現(株)東芝)入社  
2007年 (株)東芝電力システム社  
技術管理部 部長  
2011年 同社府中事業所 所長  
2013年 同社電力システム社  
経営変革統括責任者

2014年 東芝プラントシステム(株)  
代表取締役社長  
2021年 当社社外取締役(現任)



社外取締役<sup>\*2</sup>

救仁郷 豊



社外取締役<sup>\*2</sup>

黒木 彰子



取締役  
常勤監査等委員

渡部 修平



社外取締役  
監査等委員<sup>\*2</sup>

伊藤 尚志



社外取締役  
監査等委員<sup>\*2</sup>

松尾 祐美子

1977年 東京ガス(株)入社  
2010年 同社常務執行役員 資源事業本部長  
2013年 同社取締役常務執行役員  
エネルギー生産本部長  
2014年 同社代表取締役副社長執行役員  
エネルギーソリューション本部長  
2015年 同社代表取締役副社長執行役員  
電力事業計画部、事業革新プロジェクト部、  
営業イノベーションプロジェクト部担当

2016年 同社代表取締役副社長執行役員  
電力事業統括、エネルギー生産  
本部長、電力事業計画部担当  
2017年 東京ガスエンジニアリング  
ソリューションズ(株)取締役会長  
2020年 日本製紙(株)社外取締役(現任)  
2022年 伊勢化学工業(株)社外取締役(現任)  
当社社外取締役(現任)

1987年 三菱信託銀行(株)  
(現三菱UFJ信託銀行(株))入社  
2017年 (株)ジャステック 取締役執行役員総務経理  
本部本部長CFO・CHRO  
2019年 不二製油グループ本社(株)  
最高総務責任者 CAO 補佐  
アイエックス・ナレッジ(株)社外取締役(現任)  
(株)シーボン 社外取締役  
2021年 学校法人帝京大学 経済学部教授(現任)  
2022年

2023年 大崎電気工業(株) 社外取締役(現任)  
2024年 バーク24(株) 社外取締役(現任)  
当社社外取締役(現任)

1991年 三菱商事(株)入社(燃料管理部)  
2013年 同社MCグループ・ビジネスインフラ・サポート  
室長 兼 コーポレート部門付人事・企画  
チームリーダー  
2014年 (株)メタルワン 営業管理部長  
2016年 同社 主計部長  
2018年 三菱商事(株) 中南米統括付CFO  
兼 伯国三菱商事会社CFO(サンパウロ)

2021年 三菱商事ライフサイエンス(株)  
取締役専務執行役員  
2023年 当社取締役(常勤監査等委員)(現任)

1983年 三菱信託銀行(株)  
(現三菱UFJ信託銀行(株))入社  
2005年 同社総合資金部長  
2010年 三菱UFJ信託銀行(株)  
執行役員 ロンドン支店長  
2012年 同社常務執行役員  
2013年 同社常務取締役  
2015年 同社専務取締役(代表取締役) CIO  
2016年 同社代表取締役専務執行役員 CIO

2017年 日本マスタートラスト信託銀行(株)  
代表取締役社長  
2019年 三菱UFJトラストシステム(株)  
代表取締役会長  
2020年 当社社外取締役(監査等委員)(現任)  
2023年 三菱UFJトラストシステム(株)顧問(現任)

1990年 弁護士登録(第二東京弁護士会)  
アンダーソン・毛利・ラビノヴィッツ法律事務所  
(現アンダーソン・毛利・友常法律事務所)入所  
1995年 米国ニューヨーク州弁護士資格取得  
1997年 平川・佐藤・小林法律事務所  
(現シティユーワ法律事務所)入所  
2010年 神奈川県弁護士会登録  
弁護士法人港国際法律事務所入所(現任)  
2016年 (株)エス・ディー・エスバイオテック  
社外取締役(現任)

2018年 トライアンフィールド・ホールディングス(株)  
社外取締役(現任)  
2020年 川澄化学工業(株)(現SBカワスミ(株))  
社外取締役(監査等委員)  
(株)トランザクション  
社外取締役(監査等委員)(現任)  
2022年 シグマ光機(株) 社外取締役(現任)  
2024年 当社社外取締役(監査等委員)(現任)

<sup>\*1</sup> Chief Information Officer <sup>\*2</sup> 会社法第2条第15号に定める社外取締役(社外取締役5名は独立役員)

執行役員

社長

太田 光治  
(CEO 兼 CSO)

副社長執行役員

清水 啓之  
(CWO)

専務執行役員

出口 篤  
(CFO 兼 COO)

小林 直樹

紺野 哲哉

常務執行役員

松岡 憲正

齊藤 智昭

熊谷 昌毅

内藤 崇之

(CHRO<sup>\*3</sup> 兼 CDO<sup>\*4</sup>)

春日原 大樹

<sup>\*3</sup> CHRO : Chief Human Resources Officer

<sup>\*4</sup> CDO : Chief Digital Officer

執行役員

成子 桂夫

櫻井 公穂

田村 正美

松原 正人

成願 克彦

永橋 信隆

増田 勇蔵

伊藤 利之

## リスクマネジメント

### 基本的な考え方

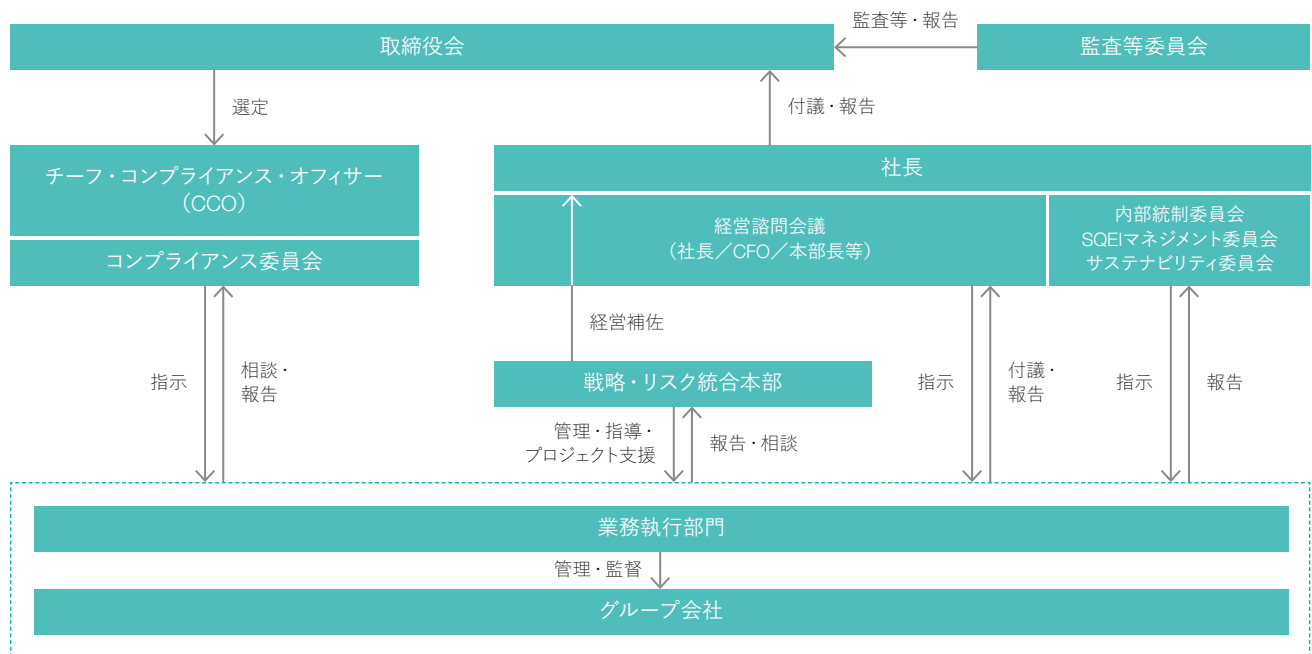
当社グループは、将来の不確実性や損失(リスク)を最小化し、機会(リターン)を最大化するため、リスク管理・プロジェクト遂行体制の高度化を進めてきました。リスクマネジメントは、組織全体として取り組むべき継続的なプロセスと認識しており、適正なリスク管理体制の構築・実行・改善を通じて持続的な企業価値の向上を目指しています。

#### リスク管理体制

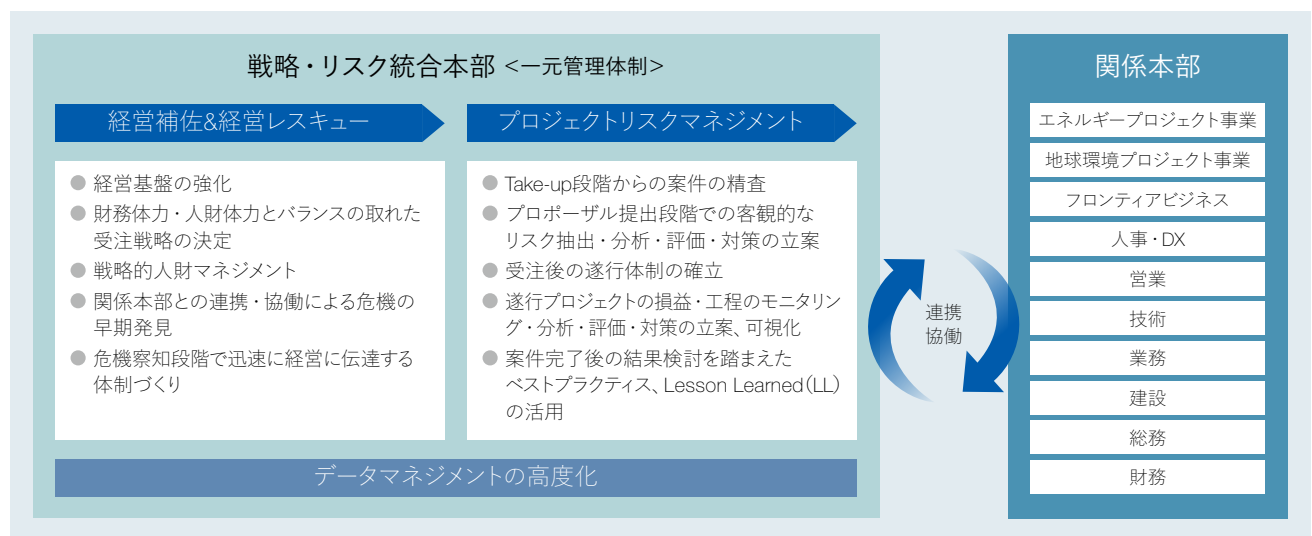
当社グループは、報告・連絡・相談の在り方を会社規定・組織上で明確にし、また全社単位でのリスク意識の向上と文化の浸透に向け、諸会議での議論や定期的な社内啓発活動を行っています。

戦略・リスク統合本部は、全社経営および社内各本部に対するサポート機能と牽制機能を併せ持っており、全社的にリスクマネジメントを推進する立場にあります。プロジェクトマネジメントにおいても、同本部が司令塔の役割を担い、見積もり・受注前から遂行・完工・引き渡しに至るまでプロジェクトの全ステージにわたる戦略支援とリスクマネジメントを行っています。

#### ●全社リスク管理体制



#### ●プロジェクトリスクマネジメント体制



## Safetyマネジメント

### 基本的な考え方

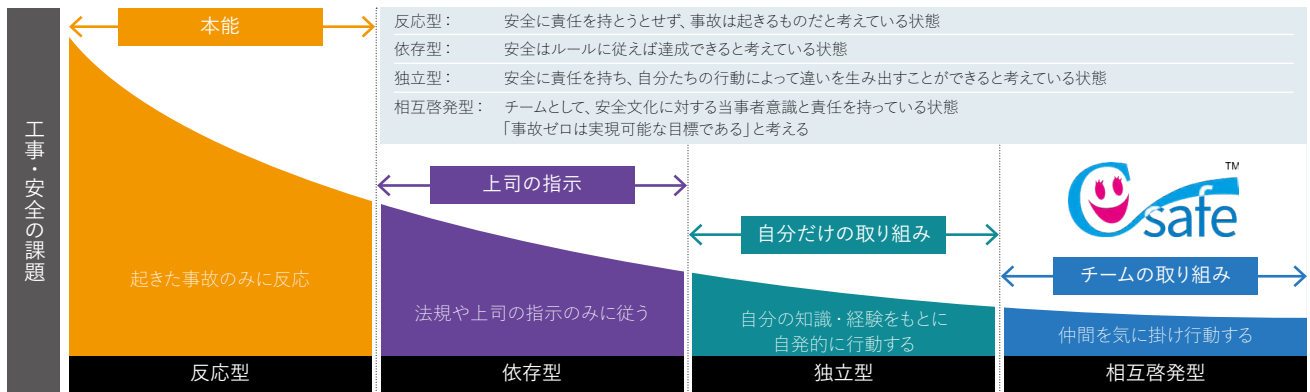
当社グループは、「持続可能な社会の発展」に貢献することが事業活動の原点であることを自覚の上、当社グループの事に携わるすべての者がリーダーシップを発揮し、ステークホルダーと協力し、顧客ならびに社会の要求を満たし、労働安全衛生・品質・環境(SQE: Safety, Quality and Environment)基本方針のもと、SQEマネジメントの推進に取り組んでいます。


<https://www.chiyodacorp.com/jp/about/policy/#corporate>

### C-Safeプログラム

当社グループでは、全役職員が当社グループ独自の安全プログラムである「C-Safe」を取り込んだ教育訓練に責任と自覚を持って継続的に参加しています。

2020年度に安全に対する成熟度を4段階の発展段階として示す、米国デュポン社のブラッドリーカーブ™の安全モデルを取り入れ、建設現場の安全評価へのアプローチを実践してきました。このアプローチをC-Safeプログラムと組み合わせて実施することにより、現場の安全が「独立型」から「相互啓発型」へと向上する取り組みを続けています。次なる進化のステップとして配慮や気配り、レジリエンス力の強化に焦点を当て、役職員の心身の健康維持・増進に向けたプログラムへの取り組みを開始しています。C-Safeプログラムは役職員の積極的な取り組みのもとに安全で健康的な職場環境の基盤となっています。

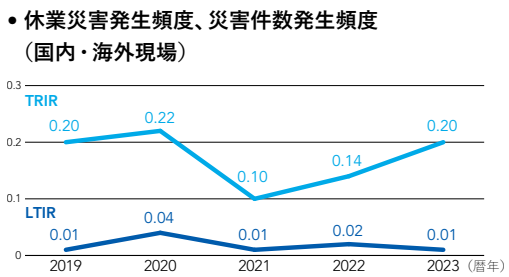


出所: 米国デュポン社によるブラッドリーカーブ™

### 安全成績

当社グループは、SQE基本方針に「安全はすべてに優先する」「あらゆる事故は防止できる」を掲げてゼロ災害を目指し、あくなき挑戦を続けています。右のグラフは2023年(暦年)までの過去5年間の当社グループにおける安全成績の推移を示しています。休業災害発生頻度(LTIR<sup>\*1</sup>)と医療処置以上の災害件数発生頻度(TRIR<sup>\*2</sup>)を指標として評価を継続しています。

<sup>\*1</sup> LTIR (Lost Time Incident Rate): 被災者数(死亡+休業災害)/延労働時間×200,000  
<sup>\*2</sup> TRIR (Total Recordable Incident Rate): 被災者数(死亡+休業+就業規制+医療手当)/延労働時間×200,000



### 環境の日

当社グループの国内外の拠点や建設現場において、国連が制定している世界環境デーに、環境保護に対する意識向上と醸成を図るため、「土地の回復」を焦点に各種イベントを実施し、その重要性を共有しました。当社グループは、環境保護の重要性の浸透に継続して取り組んでいます。



Chiyoda Philippines Corporationにおける「未来のための植樹」の様子

## 知的財産

### 基本的な考え方

当社は、自社の知的財産を競争優位性の源泉と捉え、適切に保護・維持します。また、他者の知的財産についても、所有者の権利を侵害することなく、適切に取り扱います。

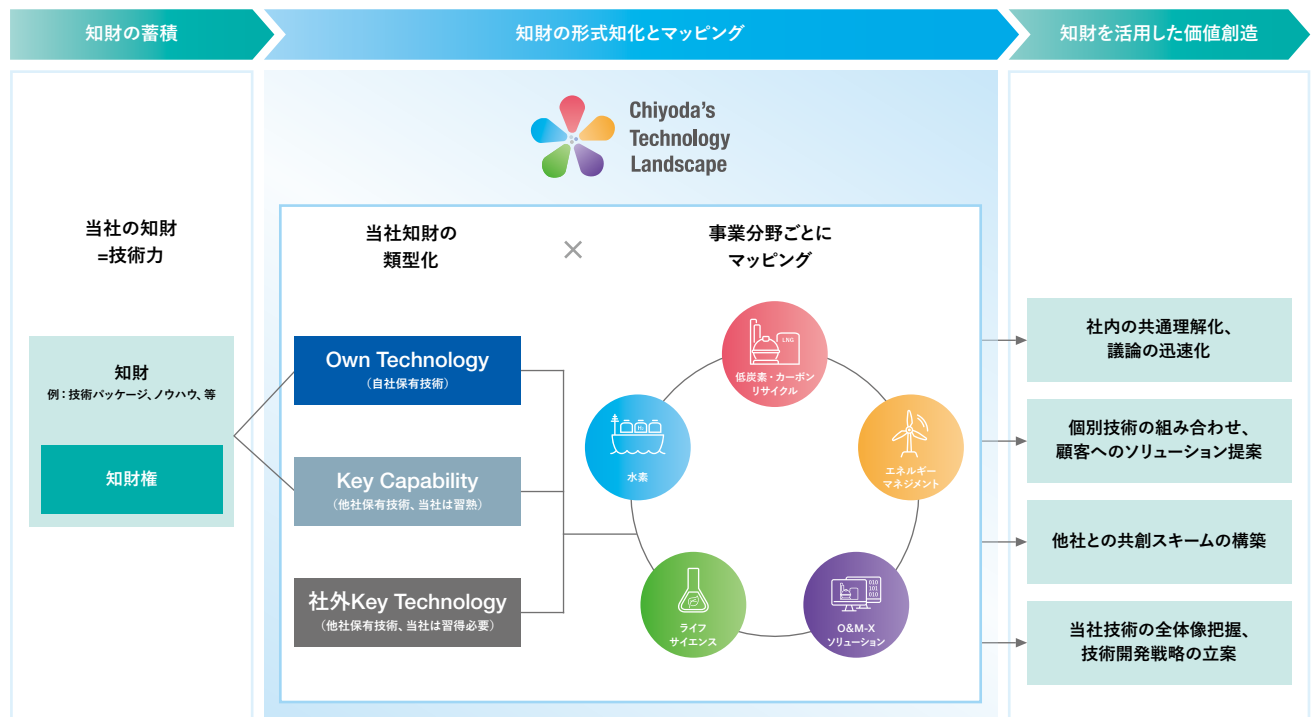
### Chiyoda's Technology Landscape

当社の知的財産は技術力です。この度、知的財産(=知財)を活用した価値創造を目的に、知財の形式知化とマッピングを行い、Chiyoda's Technology Landscapeとして整備しました。

当社は総合エンジニアリング会社として、社内外の技術を組み合わせたシステム(例えばプラント)を社会実装してきました。その中で、技術パッケージやノウハウ等の知財が蓄積されています。

蓄積してきた知財には、①Own Technology(自社保有技術)と②Key Capability(他社保有技術、ライセンス供与を受ける等で当社が習熟)があります。これらに③社外Key Technology(他社保有技術、当社が今後習得)を加えた3つに類型化し、さらに6事業分野にマッピングしたものをChiyoda's Technology Landscapeとして社内でも共有しました。

この共通理解をベースに、顧客へのソリューション提案、他社との共創スキームの構築、技術開発戦略の立案等、知財を活用した価値創造を推進しています。



### 社員 Message

経営企画部知財セクションでは、各部署の協力を得て、Chiyoda's Technology Landscapeを取りまとめました。Chiyoda's Technology Landscapeによって、当社が多様で競争力の高い知的財産を有することを認識できました。また、研究開発・事業開発において複雑化している知財マネジメントについても、その手法の見える化を進めています。知財マネジメント手法の見える化も、「社会の“かなえない”を共創する」ための基盤になると考えています。



経営企画部 知財セクションリーダー  
追中 寛 (弁護士)

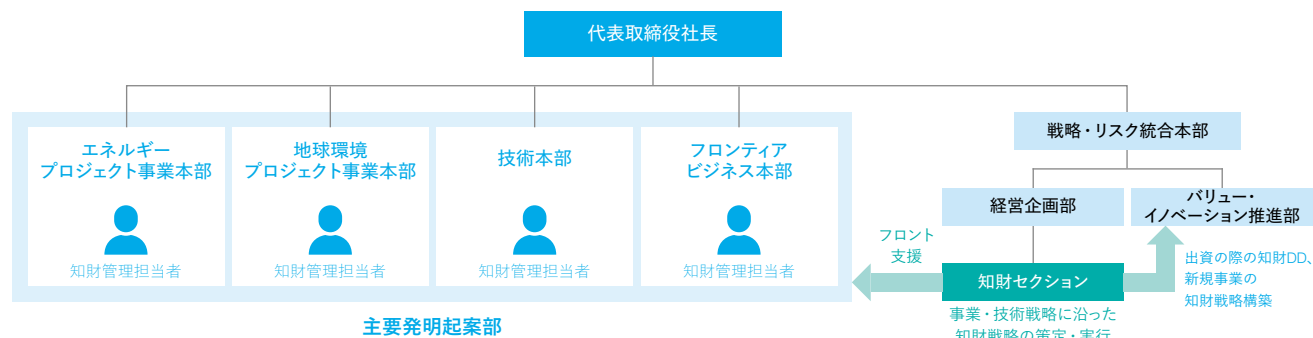
### 組織・体制

全社の事業戦略・技術戦略を取りまとめる経営企画部傘下の知財セクションが事業戦略・技術戦略に沿った知財戦略を策定・実行しています。

具体的には、IP Landscapeの手法も用いて、当社が志向する新規事業に関して自社および他社の知財情報を可視化・整理し、当社が開発すべき技術やパートナーリングすべき技術の同定に貢献しています。

また、各事業・技術本部の知財管理担当者と連携して、発明の抽出、保有する特許ポートフォリオの整理に取り組むとともに、他社の知的財産を侵害するトラブルを未然に防止するため、事業を展開する前に十分な知財調査を行っています。

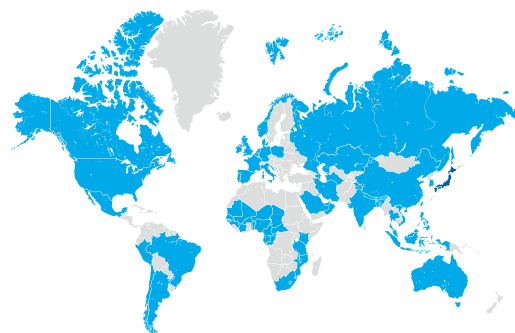
さらに、バリュー・イノベーション推進部に対しては、スタートアップ企業への出資に際しての知財デュー・ディリジェンス(知財DD)や、社内起業プログラムで採択された新規事業について知財戦略の構築を行っています。



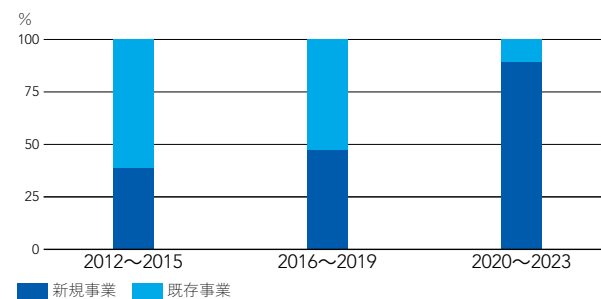
### 特許ポートフォリオ

当社は世界各国でビジネスを行っており、特許権も世界各国で取得しています。実に64に及ぶ国と地域において特許権を保有しています。

・当社が特許権を保有する国と地域(2024年5月現在)



・4年ごとの新規事業／既存事業に関連する特許出願件数(ファミリー別)の割合



### 社員 Message

私は、2023年9月に、医薬品プロジェクトセクションから知財セクションへ異動しました。

設計・調達・建設(EPC)事業での経験を活かして、当社がEPC事業において蓄積してきたノウハウ・技術(=知的財産)の見える化・形式知化・権利化を推進すべく、業務に取り組む日々です。また、当社が新規事業を拡大するにあたり、これまで培ったノウハウ・技術をどのように活用できるか、今後どのような技術を取得すべきか、各事業部とコミュニケーションを取りながら、IP Landscapeの手法も用いて調査等を行っています。「社会の“かなえない”を共創する」ツールとして、当社の知財をフル活用できるよう、各事業部とも連携して、知財活動を継続していきたいと考えています。



経営企画部 知財セクション  
古一 杏美

# データセクション

本章では、過去 11 年間の主要財務データの推移、  
ESG の取り組みを示す主要データ  
ならびに会社概要についてご紹介します。

## CONTENTS

- 54 ESGデータハイライト
- 56 主要財務データの推移(連結)
- 58 会社概要

# ESGデータハイライト

## 環境への取り組み

研鑽された技術を駆使して、地球環境と、経済・社会活動の調和を図り、社会にとってかけがえのない企業であり続けるよう努めます。

| KPI                       | 単位                | 2020/3 | 2021/3 | 2022/3 | 2023/3 | 2024/3 |
|---------------------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| CO <sub>2</sub> 排出量*1     |                   |        |        |        |        |        |
| Scope1                    | トンCO <sub>2</sub> | －      | 52,942 | 60,395 | 86,336 | 89,218 |
| Scope2                    | トンCO <sub>2</sub> | －      | 16,870 | 8,843  | 7,293  | 5,779  |
| Scope1+2 合計*2             | トンCO <sub>2</sub> | －      | 69,812 | 69,238 | 93,629 | 94,997 |
| 国内建設現場の環境データ              |                   |        |        |        |        |        |
| 産業廃棄物発生量(汚泥以外)            | トン                | 22,223 | 13,549 | 16,577 | 9,905  | 3,108  |
| 産業廃棄物最終埋立処分量(汚泥・焼却灰以外)    | トン                | 1,464  | 1,432  | 828    | 787    | 472    |
| CO <sub>2</sub> 排出量       | トンCO <sub>2</sub> | 4,642  | －      | －      | －      | －      |
| 産業廃棄物リサイクル率(汚泥以外)         | %                 | 92.8   | 89.7   | 95.0   | 92.1   | 84.8   |
| 電子マニフェスト普及率               | %                 | 90.8   | 90.2   | 99.0   | 99.5   | 76.3   |
| 環境配慮提案の採用数                | 件                 | 236    | 237    | 132    | 138    | 116    |
| 海外建設現場の環境データ              |                   |        |        |        |        |        |
| 産業廃棄物発生量                  | トン                | 6,868  | 4,097  | 3,841  | 12,207 | 23,184 |
| 産業廃棄物最終埋立処分量(リサイクル・焼却灰以外) | トン                | 4,624  | 3,075  | 1,976  | 4,873  | 5,480  |
| CO <sub>2</sub> 排出量       | トンCO <sub>2</sub> | 56,970 | －      | －      | －      | －      |
| 産業廃棄物リサイクル率               | %                 | 17.0   | 3.5    | 5.6    | 49.5   | 75.5   |
| 環境配慮提案の採用数                | 件                 | 111    | 150    | 98     | 59     | 52     |
| 当社グループオフィスの環境データ          |                   |        |        |        |        |        |
| 電力使用量                     | 1,000kWh          | 9,313  | 8,294  | 8,426  | 8,415  | 9,043  |
| エネルギー消費量                  | 原油換算<br>キロリットル    | 3,018  | 2,678  | 2,754  | 2,807  | 2,953  |
| CO <sub>2</sub> 排出量       | トンCO <sub>2</sub> | 5,685  | －      | －      | －      | －      |
| 水使用量                      | 1,000m³           | 15.2   | 9.8    | 11.3   | 17.0   | 12.9   |
| 蒸気使用量                     | ギガジュール            | 4,633  | 4,849  | 5,428  | 5,434  | 4,480  |
| 冷水使用量                     | メガジュール            | 13,785 | 10,865 | 10,938 | 11,880 | 12,648 |
| 廃棄物発生量                    | トン                | 281    | 214    | 147    | 208    | 285    |
| 廃棄物リサイクル率                 | %                 | 96.5   | 92.9   | 89.7   | 88.2   | 94.7   |
| 印刷枚数                      | トン                | 70     | 43     | 25     | 23     | 19     |

\*1 CO<sub>2</sub>排出量は、2020年度よりScopeごとの開示とし、当社グループオフィスには、海外グループ企業も含めています。  
\*2 国内オフィスはみなとみらい本社および子安オフィス・リサーチパーク(東京オフィスを除く)が対象。海外現場はJoint Venture比率を適用。

## ガバナンスへの取り組み

常に高い倫理観に基づいて公正・継続的な事業を営み、透明性と安定性を高めるように努めます。

| KPI                                                | 単位 | 2020/3 | 2021/3 | 2022/3 | 2023/3 | 2024/3 |
|----------------------------------------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| コンプライアンスに関する取り組み                                   |    |        |        |        |        |        |
| コンプライアンス研修の受講人数<br>(新入社員・中途社員向け、新任幹部・準幹部向け)        | 人  | 114    | 114    | 83     | 123    | 106    |
| コンプライアンス研修の受講人数<br>(海外赴任者向け、現場所長向け、安全保障貿易管理、贈収賄防止) | 人  | 248    | 422    | 1,254  | 1,788  | 3,303  |
| 外部講師による全社セミナー参加人数*3                                | 人  | 711    | 2,021  | 1,235  | 1,921  | －      |
| コンプライアンスに関するe-Learning受講者数                         | 人  | 5,704  | 5,189  | 5,179  | 5,289  | 5,064  |
| 内部相談・通報実績                                          | 件  | 98     | 93     | 108    | 64     | 81     |
| 事業継続への取り組み                                         |    |        |        |        |        |        |
| BCP訓練                                              | 回  | 0      | 1      | 0      | 2      | 2      |
| 情報セキュリティ推進に関する取り組み                                 |    |        |        |        |        |        |
| 重大な情報セキュリティインシデント                                  | 件  | 0      | 0      | 0      | 0      | 0      |
| ガバナンスに関するデータ                                       |    |        |        |        |        |        |
| 社外取締役人数                                            | 人  | 5      | 4      | 4      | 4      | 4      |

\*3 外部講師による全社セミナー参加人数は、2023年度よりコンプライアンス研修の受講人数に含めています。

## 社会への取り組み

事業を通じ、人財育成、環境保護など地域社会への貢献に努めます。  
また、従業員の多様性、個性・人格を尊重し、従業員とその家族が誇りを持てるような働きやすく、働き甲斐のある企業風土作りに努めます。

| KPI                   | 単位 | 2020/3 | 2021/3 | 2022/3 | 2023/3 | 2024/3 |
|-----------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 社員の状況                 |    |        |        |        |        |        |
| 平均勤続年数                | 年  | 12.7   | 14.2   | 14.2   | 12.2   | 13.3   |
| 従業員平均年齢               | 歳  | 41.3   | 41.2   | 41.4   | 41.8   | 42.2   |
| 定年退職を除く離職率            | %  | 4.7    | 2.9    | 3.6    | 3.3    | 5.3    |
| 社員の多様性                |    |        |        |        |        |        |
| 新卒採用者に占める女性の割合        | %  | 27     | 31     | 21     | 24     | 20     |
| 新卒採用者に占める女性の人数        | 人  | 14     | 11     | 7      | 10     | 11     |
| キャリア採用比率              | %  | 16.1   | 36.7   | 59.1   | 66.1   | 52.2   |
| 全従業員に占める女性の割合         | %  | 16     | 16     | 17     | 17     | 16     |
| 女性平均勤続年数              | 年  | 9.0    | 9.4    | 9.6    | 9.6    | 10.1   |
| 女性管理職者数               | 人  | 28     | 28     | 54     | 90     | 17     |
| 女性管理職者率               | %  | 3.8    | 3.7    | 6.3    | 8.3    | 3.5    |
| 障がい者雇用率               | %  | 1.7    | 1.7    | 1.6    | 1.6    | 2.1    |
| 外国籍従業員数               | 人  | 73     | 77     | 71     | 78     | 76     |
| 支援体制                  |    |        |        |        |        |        |
| 育児休業取得者数              | 人  | 28     | 43     | 50     | 68     | 56     |
| 子の看護休暇取得者数            | 人  | 23     | 18     | 4      | 6      | 8      |
| 介護休暇取得者数              | 人  | 10     | 10     | 5      | 4      | 6      |
| 介護休職取得者数              | 人  | 1      | 0      | 0      | 0      | 2      |
| 育児短縮勤務者数              | 人  | 27     | 24     | 31     | 39     | 46     |
| 現場研修・現場訓練派遣者数         | 人  | 47     | 24     | 25     | 30     | 50     |
| ボランティア活動              |    |        |        |        |        |        |
| 被災地支援従業員ボランティア参加者数    | 人  | 9      | 0      | 0      | 0      | 14     |
| 清掃活動参加者数(本社・子安オフィス)   | 人  | 120    | 25     | 8      | 12     | 122    |
| エコキャップ収集によるワクチン寄付     | 人分 | 278    | 207    | 184    | 210    | 228    |
| TABLE FOR TWOによる給食の寄付 | 食  | 1,557  | 1,386  | 1,288  | 1,285  | 1,370  |

(注1)従業員数に関しては、出向受入者を含み、他社へ出向している当社プロパーを含まない集計から、2023年度以降は、他社へ出向している当社プロパーを含み、出向受入者を含まない集計に変更。  
(注2)管理職の集計対象に関しては、「女性活躍を推進するための行動計画」に記載のGL／係長級以上(職位C2層以上)から、2023年度以降「労働基準法」における管理監督者(職位C1層以上)に変更。

主要財務データの推移(連結)

|                                     | 2014/3   | 2015/3   | 2016/3   |  | 2017/3   | 2018/3   | 2019/3    | 2020/3   | 2021/3   | 2022/3   | 2023/3   | 2024/3   |
|-------------------------------------|----------|----------|----------|--|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 百万円(「主要財務指標」を除く)                    |          |          |          |  |          |          |           |          |          |          |          |          |
| 損益計算書                               |          |          |          |  |          |          |           |          |          |          |          |          |
| 完成工事高                               | 446,147  | 480,979  | 611,548  |  | 603,745  | 510,873  | 341,952   | 385,925  | 315,393  | 311,115  | 430,163  | 505,981  |
| 完成工事総利益(損失)                         | 41,462   | 45,651   | 41,520   |  | 38,223   | 8,618    | (181,148) | 42,823   | 20,061   | 22,794   | 32,709   | (157)    |
| 販売費及び一般管理費                          | 20,383   | 24,185   | 25,505   |  | 22,543   | 20,948   | 18,647    | 16,033   | 13,046   | 12,249   | 14,592   | 14,849   |
| 営業利益(損失)                            | 21,079   | 21,466   | 16,015   |  | 15,680   | (12,330) | (199,795) | 26,789   | 7,015    | 10,545   | 18,116   | (15,006) |
| 経常利益(損失)                            | 22,837   | 22,271   | 16,205   |  | (3,080)  | (10,100) | (192,998) | 18,644   | 8,462    | 11,431   | 20,322   | (5,461)  |
| 親会社株主に帰属する当期純利益(損失)                 | 13,447   | 11,029   | 3,375    |  | (41,116) | 6,445    | (214,948) | 12,177   | 7,993    | (12,629) | 15,187   | (15,831) |
| 年度末財政状態                             |          |          |          |  |          |          |           |          |          |          |          |          |
| 流動資産                                | 409,096  | 444,578  | 455,030  |  | 425,244  | 374,470  | 326,929   | 360,387  | 305,891  | 372,682  | 382,958  | 404,359  |
| 流動負債                                | 261,679  | 294,339  | 311,106  |  | 301,182  | 247,847  | 392,505   | 319,878  | 244,657  | 350,675  | 356,256  | 412,156  |
| 総資産                                 | 475,288  | 515,839  | 528,219  |  | 461,331  | 420,337  | 352,341   | 385,051  | 329,583  | 395,396  | 406,588  | 426,967  |
| 有利子負債                               | 11,305   | 11,010   | 10,348   |  | 10,211   | 10,000   | 15,989    | 35,871   | 45,747   | 45,621   | 29,090   | 23,600   |
| 純資産                                 | 198,031  | 208,405  | 202,128  |  | 157,125  | 159,418  | (59,154)  | 24,943   | 36,747   | 15,761   | 22,310   | 6,077    |
| 自己資本                                | 196,411  | 206,395  | 200,166  |  | 155,339  | 157,557  | (60,114)  | 24,423   | 36,399   | 15,654   | 22,180   | 4,858    |
| キャッシュ・フロー                           |          |          |          |  |          |          |           |          |          |          |          |          |
| 営業活動によるキャッシュ・フロー                    | (17,177) | (24,145) | 55,526   |  | (4,375)  | (34,115) | (37,941)  | (32,217) | (20,806) | (25,591) | 44,157   | 62,747   |
| 投資活動によるキャッシュ・フロー                    | (16,796) | (5,444)  | (26,750) |  | 10,433   | (1,428)  | 778       | (7,828)  | (2,250)  | (3,787)  | 7,889    | (1,567)  |
| 財務活動によるキャッシュ・フロー                    | (5,249)  | (4,569)  | (3,942)  |  | (2,693)  | (1,468)  | 4,020     | 89,200   | 9,478    | (4,197)  | (17,057) | (5,851)  |
| 現金及び現金同等物の残高                        | 145,303  | 113,246  | 136,919  |  | 138,889  | 101,767  | 68,306    | 115,932  | 98,738   | 69,099   | 106,682  | 166,208  |
| 主要財務指標                              |          |          |          |  |          |          |           |          |          |          |          |          |
| 完成工事総利益率(%)                         | 9.3      | 9.5      | 6.8      |  | 6.3      | 1.7      | (53.0)    | 11.1     | 6.4      | 7.3      | 7.6      | (0.0)    |
| 総資産経常利益率(ROA)(%)                    | 5.0      | 4.5      | 3.1      |  | (0.6)    | (2.3)    | (50.0)    | 5.1      | 2.4      | 3.2      | 5.1      | (1.3)    |
| 自己資本当期純利益率(ROE)(%)                  | 7.0      | 5.5      | 1.7      |  | (23.1)   | 4.1      | (441.2)   | (68.2)   | 26.3     | (48.5)   | 80.3     | (117.1)  |
| 自己資本比率(%)                           | 41.3     | 40.0     | 37.9     |  | 33.7     | 37.5     | (17.1)    | 6.3      | 11.0     | 4.0      | 5.5      | 1.1      |
| 流動比率(%)                             | 156.3    | 151.0    | 146.3    |  | 141.2    | 153.0    | 83.3      | 112.7    | 125.0    | 106.3    | 107.5    | 98.1     |
| 負債純資産倍率(DER* <sup>1</sup> )(倍)      | 0.06     | 0.05     | 0.05     |  | 0.07     | 0.06     | (0.27)    | 1.47     | 1.26     | 2.91     | 1.31     | 4.86     |
| 1株当たり当期純利益(EPS* <sup>2</sup> )(円)   | 51.91    | 42.58    | 13.03    |  | (158.76) | 24.89    | (830.02)  | 40.94    | 22.76    | (56.88)  | 50.54    | (69.22)  |
| 1株当たり純資産(BPS* <sup>3</sup> )(円)     | 758.31   | 796.89   | 772.89   |  | 599.83   | 608.41   | (232.13)  | (182.07) | (143.94) | (218.11) | (201.02) | (275.91) |
| 普通株式に係る1株当たり配当金(円)                  | 16       | 13       | 10       |  | 6        | 7.5      | －         | －        | －        | －        | －        | －        |
| 普通株式に係る配当性向(%)                      | 30.8     | 30.5     | 76.7     |  | 38.7     | 30.1     | －         | －        | －        | －        | －        | －        |
| A種優先株式に係る1株当たり配当金* <sup>4</sup> (円) |          |          |          |  |          |          |           | －        | 20.78    | －        | －        | －        |
| 株価収益率(PER* <sup>5</sup> )(倍)        | 25.6     | 24.1     | 63.3     |  | (4.5)    | 40.3     | (0.3)     | 5.2      | 21.0     | (8.3)    | 7.7      | (5.8)    |

\*1 Debt Equity Ratio  
\*2 Earnings Per Share  
\*3 Book-value Per Share  
\*4 A種優先株式は2019年7月に発行  
\*5 Price Earnings Ratio

# 会社概要

(2024年3月31日現在)

## 会社概要

|          |                                    |
|----------|------------------------------------|
| 社名       | 千代田化工建設株式会社<br>Chiyoda Corporation |
| 設立       | 1948年(昭和23年)1月20日                  |
| 資本金      | 150億14百万円                          |
| 連結従業員数   | 3,496名                             |
| 業務内容     | 総合エンジニアリング事業                       |
| 拠点       | グローバル本社<br>子安オフィス・リサーチパーク          |
| プロジェクト実績 | 60か国以上                             |

## 大株主の状況

### 1. 普通株式(上位10名)

| 株主名                          | 持株数<br>(千株) | 持株<br>比率<br>(%) |
|------------------------------|-------------|-----------------|
| 三菱商事株式会社                     | 86,931      | 33.46           |
| 株式会社三菱UFJ銀行                  | 9,033       | 3.47            |
| 千代田化工建設持株会                   | 4,737       | 1.82            |
| 三菱UFJ信託銀行株式会社                | 3,874       | 1.49            |
| SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT | 2,641       | 1.01            |
| JP MORGAN CHASE BANK 385781  | 2,139       | 0.82            |
| 千代田共栄会                       | 2,102       | 0.80            |
| 東京短資株式会社                     | 2,100       | 0.80            |
| 上田八木短資株式会社                   | 2,092       | 0.80            |
| 明治安田生命保険相互会社                 | 2,039       | 0.78            |

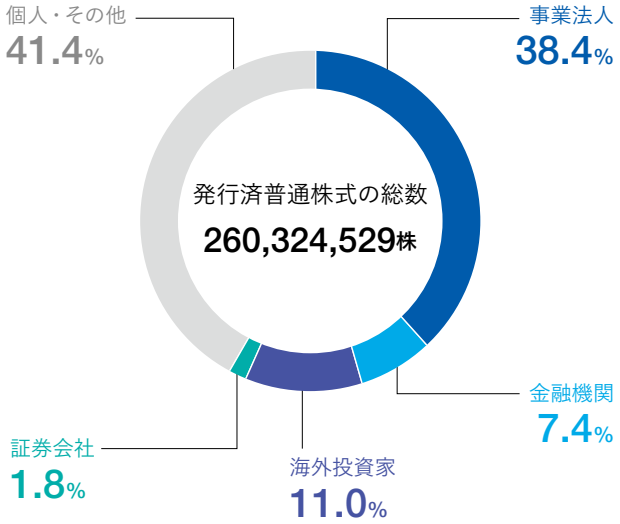
### 2. A種優先株式

| 株主名      | 持株数<br>(千株) | 持株<br>比率<br>(%) |
|----------|-------------|-----------------|
| 三菱商事株式会社 | 175,000     | 100             |

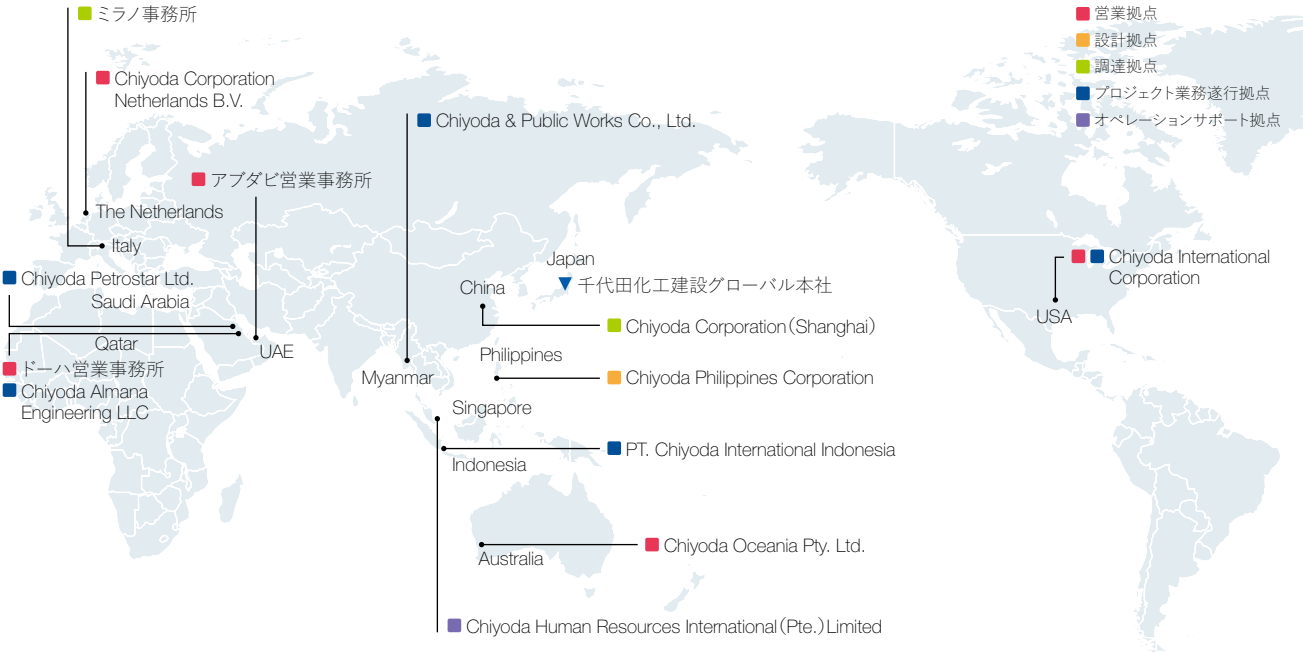
## 株式情報

|          |                                                                        |
|----------|------------------------------------------------------------------------|
| 事業年度     | 4月1日から翌年3月31日まで                                                        |
| 定時株主総会   | 毎年6月開催                                                                 |
| 発行可能株式総数 | 普通株式 1,500,000,000株<br>A種優先株式 175,000,000株                             |
| 発行済株式の総数 | 普通株式 260,324,529株<br>(単元株式数 100株)<br>A種優先株式 175,000,000株<br>(単元株式数 1株) |
| 株主数      | 普通株式 41,237名<br>A種優先株式 1名                                              |
| 上場証券取引所  | 東京証券取引所 スタンダード市場                                                       |
| 一単元の株式数  | 100株                                                                   |

## 株主構成



## 世界に広がる千代田化工建設グループのグローバルネットワーク(主要な海外拠点)



## 国内主要関係会社

### ▶ エンジニアリング事業

#### 千代田エクスワンエンジニアリング株式会社(CXO)

総合エンジニアリング事業(企画・設計・調達・施工・試運転・メンテナンス)  
および保険事業(損害保険・生命保険代理店業務)

<https://cxo.chiyodacorp.com/>

### ▶ デジタル事業

#### TIS千代田システムズ株式会社(T&C)

統合ITシステムのコンサルティング・開発・運用等

<https://www.tc-systems.co.jp/>

### ▶ ビジネスサポート事業

#### 千代田ユーテック株式会社(CUC)

エネルギー・環境全般の技術的コンサルティング事業、人材派遣事業、  
アウトソーシング事業等

<https://www.utc-yokohama.com/>

#### 株式会社PlantStream

空間自動設計システムPlantStream™の開発、販売

<https://plantstream3d.com/jp/>

#### アロー・ビジネス・コンサルティング株式会社(ABC)

財務・会計に関するコンサルティングおよび業務受託等

### お問い合わせ

千代田化工建設株式会社 総務部IR・広報・サステナビリティ推進セクション

〒220-8765  
神奈川県横浜市西区みなとみらい四丁目6番2号  
みなとみらいグランドセントラルタワー



お問い合わせフォーム

<https://www.chiyodacorp.com/jp/contact/index.php>

WE SUPPORT



当社は、2012年に「国連グローバル・コンパクト」に参加しました。国連が提唱する人権、労働、環境および腐敗防止の4分野で企業が遵守すべき普遍的原則「グローバル・コンパクト」の支持を宣言し、CSRバリューを共有の価値観に掲げ、各分野における取り組みを推進しています。



**千代田化工建設株式会社**

横浜市西区みなとみらい四丁目6番2号

みなとみらいグランドセントラルタワー

<https://www.chiyodacorp.com/jp/>

