

記述情報の 開示の 好事例集 2023

CONTENTS

はじめに ～「記述情報の開示の好事例集」の構成・使い方～

- 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の全般的な開示のポイント
- 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例
 1. 「全般的要求事項」の開示例
 2. 「気候変動関連等」の開示例
 3. 「人的資本、多様性等」の開示例
 4. 「人権」の開示例
 5. 「個別テーマ」の開示例

金融庁

2023年12月27日

はじめに ～「記述情報の開示の好事例集」の構成・使い方～

- 本事例集は、投資家・アナリスト・有識者及び企業の皆様による開示の好事例に関する勉強会を開催し、そこで御議論いただいた開示例を取りまとめたものです。
- 本事例集では、2023年1月31日に公布されました改正「企業内容等の開示に関する内閣府令」において、新たに求められている有価証券報告書の記載項目（サステナビリティに関する考え方及び取組等）に関し、今後の開示の参考となる事例も掲載しています。
- それぞれの開示例では、好事例として着目した箇所を青色の枠で囲った上、青色のボックスに具体的なポイントを記載しています。
- 本事例集では、開示の好事例に関する勉強会における有用な情報を共有する観点から、「投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント」及び「好事例として採り上げた企業の主な取組み」を掲載しています。
- 開示例は、必要に応じて、文章や図表の抜粋・省略やレイアウトの変更を行っています。全体像については、対象開示資料と該当ページを記載していますので、EDINET又は各社ウェブサイトでの検索の上、ご確認ください。
- 本事例集では、より好事例の裾野を広げていく観点から新たな企業を積極的に採り上げています。
- 本事例集は、今後「コーポレート・ガバナンスの概要」等の項目の追加を行う予定です。

目次 (1/7)

○有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の全般的な開示のポイント

○有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

1. 「全般的な要求事項」の開示例

(番号)

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント 1-1

好事例として採り上げた企業の主な取組み

古河電気工業株式会社 1-2

株式会社三井住友フィナンシャルグループ 1-3

三菱商事株式会社 1-4

開示例

考え方 ガバナンス 戦略 リスク管理 指標及び目標

古河電気工業株式会社 ● ● ● 1-5～1-8

株式会社三井住友フィナンシャルグループ ● ● ● 1-9～1-12

ローム株式会社 ● ● ● 1-13～1-14

三菱商事株式会社 ● 1-15

雪印メグミルク株式会社 ● 1-16

キリンホールディングス株式会社 ● 1-17

株式会社トクヤマ ● ● 1-18

株式会社リコー ● ● 1-19

●：「考え方」は、サステナビリティに関する考え方について、参考になる開示
「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」は、サステナビリティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参考になる開示

目次 (2/7)

○有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

2. 「気候変動関連等」の開示例

(番号)

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント

2-1~2-2

好事例として採り上げた企業の主な取組み

西松建設株式会社

2-3

株式会社デンソー

2-4

キリンホールディングス株式会社

2-5

株式会社サンゲツ

2-6

株式会社ニッスイ

2-7

開示例

(1) 気候変動

考え方 ガバナンス 戦略 リスク管理 指標及び目標

西松建設株式会社

●

●

●

2-8~2-10

株式会社デンソー

●

2-11

明治ホールディングス株式会社

●

●

2-12~2-15

双日株式会社

●

2-16

三井住友トラスト・ホールディングス株式会社

●

●

2-17~2-18

キリンホールディングス株式会社

●

2-19

日清食品ホールディングス株式会社

●

2-20

株式会社サンゲツ

●

●

2-21

●：「考え方」は、サステナビリティに関する考え方について、参考になる開示
「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」は、サステナビリティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参考になる開示

○有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

2. 「気候変動関連等」の開示例 (続き)

(1) 気候変動 (続き)

	考え方	ガバナンス	戦略	リスク管理	指標及び目標	(番号)
株式会社群馬銀行					●	2-22～2-23
長瀬産業株式会社			●			2-24
株式会社L I X I L			●		●	2-25～2-26
上新電機株式会社		●	●	●	●	2-27～2-28

(2) 自然資本 (水リスク、生物多様性等)

株式会社ニッスイ		●	●			2-29～2-31
サントリー食品インターナショナル株式会社			●		●	2-32～2-33
株式会社三井住友フィナンシャルグループ			●			2-34
キリンホールディングス株式会社			●			2-35
大日精化工業株式会社		●	●	●	●	2-36

●：「考え方」は、サステナビリティに関する考え方について、参考になる開示
「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」は、サステナビリティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参考になる開示

目次 (4/7)

○有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

3. 「人的資本、多様性等」の開示例

(番号)

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント 3-1~3-2

好事例として採り上げた企業の主な取組み

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ 3-3

株式会社ベネフィット・ワン 3-4

オムロン株式会社 3-5

Unipos株式会社 3-6

株式会社丸井グループ 3-7

三井住友トラスト・ホールディングス株式会社 3-8

凸版印刷株式会社 3-9

開示例

(1) 人材育成方針、社内環境整備方針等

人材育成方針

社内環境整備方針

多様性

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ ● ● ● 3-10~3-13

セイコーエプソン株式会社 ● ● ● 3-14~3-17

花王株式会社 ● ● ● 3-18~3-20

株式会社ベネフィット・ワン ● ● ● 3-21~3-22

オムロン株式会社 ● ● ● 3-23~3-24

Unipos株式会社 ● ● ● 3-25

日本瓦斯株式会社 ● ● ● 3-26

●：「人材育成方針」、「社内環境整備方針」及び「多様性」は、サステナビリティに関する考え方及び取組で開示が求められている人的資本の記載で参考となる開示

目次 (5/7)

○有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

3. 「人的資本、多様性等」の開示例（続き）

(1) 人材育成方針、社内環境整備方針等（続き）	人材育成方針	社内環境整備方針	多様性	(番号)
株式会社丸井グループ	●	●		3-27～3-28
明治ホールディングス株式会社	●			3-29
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社		●		3-30～3-31
セガサミーホールディングス株式会社		●	●	3-32
株式会社サンゲツ		●		3-33～3-34
(2) 従業員の状況				
三井住友トラスト・ホールディングス株式会社			●	3-35～3-37
双日株式会社			●	3-38～3-40
株式会社丸井グループ			●	3-41
凸版印刷株式会社			●	3-42
株式会社大和証券グループ本社			●	3-43

●：「人材育成方針」、「社内環境整備方針」及び「多様性」は、サステナビリティに関する考え方及び取組で開示が求められている人的資本の記載で参考となる開示

○有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

4. 「人権」の開示例

(番号)

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント 4-1

好事例として採り上げた企業の主な取組み

不二製油グループ本社株式会社 4-2

開示例	ガバナンス	戦略	リスク管理	指標及び目標	
双日株式会社		●		●	4-3~4-4
不二製油グループ本社株式会社			●		4-5
雪印メグミルク株式会社	●	●	●	●	4-6
株式会社長谷工コーポレーション			●		4-7

●: 「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」は、サステナビリティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参考になる開示

目次 (7/7)

○有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

5. 「個別テーマ」の開示例

(番号)

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント

5-1

好事例として採り上げた企業の主な取組み

株式会社カプコン

5-2

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

5-3

開示例

考え方 ガバナンス 戦略 リスク管理 指標及び目標

セイコーエプソン株式会社

知的財産

●

●

5-4～5-5

株式会社カプコン

知的財産

●

●

5-6

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

情報セキュリティ

●

●

●

5-7～5-8

三井物産株式会社

情報セキュリティ

●

●

5-9

日立建機株式会社

DX

●

5-10

J F E ホールディングス株式会社

労働安全衛生

コンプライアンス

●

●

5-11～5-12

株式会社ジェイテクト

コンプライアンス

サイバーセキュリティ

●

●

●

●

5-13

株式会社阿波銀行

サイバーセキュリティ

●

●

5-14

●：「考え方」は、サステナビリティに関する考え方について、参考になる開示
「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」は、サステナビリティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参考になる開示

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日

有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の全般的な開示のポイント

投資家・アナリスト・有識者*が期待する主な開示のポイント：全般（1/2）

○ 個別開示例における評価ポイント以外の投資家・アナリスト・有識者からの主なコメントは以下のとおり

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例等
<ul style="list-style-type: none">サステナビリティ情報では、<u>比較可能性、透明性、独自性の3つの観点が重要</u>であり、どのようにサステナビリティに取り組んでいるかについて透明性を持った開示をすることや、どこに注力しているのか、どこにどのような強みを持っているのかといった各社の独自性を持った取組みについて開示をすることは有用	<ul style="list-style-type: none">明治ホールディングス株式会社(2-12～2-15)長瀬産業株式会社(2-24)セガサミーホールディングス株式会社(3-32)
<ul style="list-style-type: none">戦略と指標及び目標は、各企業が重要性を判断して開示する項目とされているが、<u>全体像を話す際には、戦略と指標及び目標についても、どのような考え方や取組み方針を持っているかについて示すことが有用</u>	<ul style="list-style-type: none">古河電気工業株式会社(1-6～1-8)株式会社リコー(1-19)株式会社LIXIL(2-25)上新電機株式会社(2-27～2-28)
<ul style="list-style-type: none">サステナビリティに関する取組みにより、<u>企業価値がどのように創出されるかを丁寧に説明</u>することは有用	<ul style="list-style-type: none">古河電気工業株式会社(1-7)日清食品ホールディングス株式会社(2-20)セイコーエプソン株式会社(5-4～5-5)株式会社カプコン(5-6)
<ul style="list-style-type: none">ESGやサステナビリティに関するKPIについて、<u>KPIを選定した理由や算定方法等について説明</u>することは有用	<ul style="list-style-type: none">双日株式会社(4-4)株式会社阿波銀行(5-14)
<ul style="list-style-type: none">指標及び目標では、目標値と実績値に加え、<u>現状の考察</u>が記載されることは有用	—

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント：全般（2/2）

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例等
<ul style="list-style-type: none">非財務情報は、超長期の方針・計画等の将来の方向性を財務情報で示すことができないために、財務情報の代わりに求められている。そのため、<u>非財務情報と財務情報の連動性や開示のタイミングを整合させることは有用</u>	<ul style="list-style-type: none">古河電気工業株式会社(1-8)株式会社デンソー(2-11)
<ul style="list-style-type: none">現在の状況だけでなく、<u>時間軸を持った開示</u>を行うことは有用	<ul style="list-style-type: none">キリンホールディングス株式会社(2-19)株式会社サンゲツ(2-21)三井住友トラスト・ホールディングス株式会社(3-35～3-36)株式会社カプコン(5-6)
<ul style="list-style-type: none">第三者保証を見据えて限られた情報を開示するのではなく、<u>必要な情報は積極的に開示</u>することが有用	<ul style="list-style-type: none">古河電気工業株式会社(1-8)株式会社デンソー(2-11)株式会社丸井グループ(3-28)
<ul style="list-style-type: none"><u>開示の改善や施策の継続には、経営陣からの強いコミットメント及び適切なリソース配分が必要</u>	<ul style="list-style-type: none">株式会社エヌ・ティ・ティ・データ(取組み:3-3)(開示例:3-10～3-13)株式会社丸井グループ(取組み:3-7)(開示例:3-27～3-28)凸版印刷株式会社(取組み:3-9)(開示例:3-42)三井住友トラスト・ホールディングス株式会社(取組み:3-8)(開示例:3-35～3-37)

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日

有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日

有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

1. 「全般的な要求事項」の開示例

(好事例の選定にあたって、特に注目した項目)

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標及び目標

考え方

：サステナビリティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参考になる開示

：サステナビリティに関する考え方について、参考になる開示

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例
<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ開示に関しては、まず<u>サステナビリティ全般から説明するとサマリーとしてわかりやすく有用</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 古河電気工業株式会社(1-5～1-8) 株式会社三井住友フィナンシャルグループ(1-9～1-12)
<ul style="list-style-type: none"> <u>企業の全体戦略とサステナビリティの関わり</u>について開示することは有用 	<ul style="list-style-type: none"> 古河電気工業株式会社(1-7) 株式会社三井住友フィナンシャルグループ(1-9)
<ul style="list-style-type: none"> マテリアリティの特定において2軸での整理をする場合、その会社にとって特に重要な項目は何なのかが明確になるよう、<u>重要度の最も高い象限に項目を集中させ過ぎないことが有用</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 古河電気工業株式会社(1-6) ローム株式会社(1-14)
<ul style="list-style-type: none"> 4つの枠組みのうち、最も重要なものはガバナンスとリスク管理である。ガバナンスにおいては、 <ol style="list-style-type: none"> <u>全般的なガバナンス体制</u>が開示されていると、サステナビリティをどの程度重要視しているかが読み取れるため有用 取締役会がどのように経営陣を監督しているかに加え、<u>実効性に関する評価</u>について開示することが有用。具体的には、監督を行うスキルやコンピテンシーがあるか、取締役会でどのような議論が行われているか、経営者をどのように評価しているかを記載すること等が挙げられる 	<ul style="list-style-type: none"> 古河電気工業株式会社(1-5) 株式会社三井住友フィナンシャルグループ(1-10～1-11) 三菱商事株式会社(1-15) 雪印メグミルク株式会社(1-16) 麒麟ホールディングス株式会社(1-17) 株式会社トクヤマ(1-18)
<ul style="list-style-type: none"> リスク管理では、そのプロセスを記載する必要があるため、事業等のリスク等を参照するだけでは情報が不足する可能性がある。また、<u>事業にかかわるリスクだけではなく、機会についても記載することが有用</u> 	<p>—</p>

経緯や 問題意識

- 2018年11月から、古河電工グループビジョン2030の策定やマテリアリティの特定に関する議論を開始し、その後も経営会議や取締役会で議論を重ねた。また、このようなサステナビリティに関する議論を集約し実行の質・スピードを高めるための社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、そこで議論した内容を経営会議や取締役会でさらに議論を深める体制と仕組みを整えてきた。

プロセスの 工夫等

- 実績値の収集、確定に時間を要する環境データについては、一定の精度を確保した見込値を有価証券報告書で開示し、確定値を統合報告書で開示するという棲み分けとした。

充実化の メリット等

- ビジョン2030達成に向けた経営上の重要課題をマテリアリティと定義しESG経営の中心に据えたことで、マテリアリティに関連する取組みや開示（価値創造プロセス策定、サステナビリティ指標・目標設定、ESG役員報酬導入等）が加速された。
- 重要項目を2軸のマテリアリティマップで図示化することで、株主・投資家と自社にとっての重要度の一致度合いが明確になった。

統合報告 書等との棲 み分け

- サステナビリティに関する情報については、有価証券報告書に詳細を記載するスタンスをとっている。一方で、統合報告書にはその概要を記載しつつ、有価証券報告書にもアクセス出来るような形にすることにより、ESG経営関係のハブの役割を持たせることとしている。

好事例として採り上げた企業の主な取組み②（株式会社三井住友フィナンシャルグループ）

経緯や
問題意識

- 今期開始した新中期経営計画において、「社会的価値の創造」を経営の柱に据え、サステナビリティの実現に対するコミットを一段と強化した。
- 新中期経営計画開始と併せて重点課題を約10年ぶりに見直し、環境、DE&I・人権、貧困・格差、少子高齢化、日本の再成長の5つを定義した。

プロセスの
工夫等

- 重点課題改定の背景や中期経営計画の概要等のビッグピクチャーを示した上で、そこからブレイクダウンする形で気候変動、人的資本等の戦略や取組みを語ることで、グループ全体戦略とサステナビリティ戦略とを紐付けた。
- サステナビリティは、社内で関連する部署が非常に多く、開示する内容や文言の調整に難儀したが、検討の背景や趣旨を粘り強く説明し、最終的に合意を形成した。
- 短期間で多くの有価証券報告書を目にする投資家やアナリストの理解に資するよう、極力チャートを多用し、内容を視覚的に把握できるよう工夫した。

充実化の
メリット等

- 気候変動、自然資本、人的資本、人権等、従来は戦略をバラバラに語っていたテーマを統合することで、サステナビリティに対する当社グループの戦略や取組みを、読み手に対し一本のストーリーで端的かつクリアに伝えることが可能になった。

統合報告
書等との棲
み分け

- 「規定演技」である有価証券報告書においては、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標及び目標の4つのピラーに沿った情報をバランスよく記載している。
- 特に、ガバナンスはサステナビリティ経営を実践する上での前提と捉え、執行・監督双方での体制強化や、役員報酬制度改定等、高度化に向けた取組みの記載を充実させている。
- 他方、「自由演技」である統合報告書等においては、SMBCグループの重点課題に沿った柔軟な構成としつつ、読み手を意識し図表や写真を多用している。

好事例として採り上げた企業の主な取組み③（三菱商事株式会社）

経緯や
問題意識

- サステナビリティ情報の開示内容を検討する際は、利用者にとって特に重要と考えられる情報について、従来から開示を行っている統合報告書等から抜粋あるいは再構成を行った。
- 当該箇所については、ガバナンス体制の全体感を図示した上で、各組織の役割や体制を端的に説明するよう留意した。

プロセスの
工夫等

- 開示例として挙げられた箇所については、統合報告書等の抜粋あるいは再構成で完結しており、新たな記載の検討、及び部署間の調整は生じなかった。
- サステナビリティに関するガバナンスは、従来、「コーポレート・ガバナンスの状況等」にて開示している当社のガバナンスの枠組みに包含されるものであり、多くの記載を既存の開示に依拠することができた。

充実化の
メリット等

- 従来、一部の部局のみで担ってきたサステナビリティ関連の企業活動が、より多くの部局の関係者に意識されることで、今後の施策や開示の充実化に向けて好影響をもたらすものと考えている。

統合報告
書等との棲
み分け

- 有価証券報告書ではガバナンス、戦略、リスク管理、指標及び目標の4つの柱の関連性、ストーリーを明確にすべく、情報過多とならないように留意した（必要に応じて、主にサステナビリティ・レポートへの外部参照を活用）。
- 他書類に比して詳細な財務情報を掲載していることや、会計監査においてもその他の記載内容に関する監査人の手続きが生じることを意識しつつ、サステナビリティ情報と財務情報のつながりに関する記載（気候シナリオ分析と財務諸表における見積りの関連性）を補足している。

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(1) サステナビリティ共通

当社グループは、「世紀を超えて培ってきた素材力を核として、絶え間ない技術革新により、真に豊かで持続可能な社会の実現に貢献します。」を基本理念とし、国連で採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」が示す社会課題の解決を念頭に描いた当社グループの2030年におけるありたい姿「古河電工グループ ビジョン2030」(以下、ビジョン2030)を定めております。当社グループは、ビジョン2030の達成に向け、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指すESG経営を推進しています。

① ガバナンス

当社グループのサステナビリティに関する議論を集約し、実行の質・スピードをさらに高めることを目的として、「サステナビリティ委員会」を設置しています。サステナビリティ委員会は、委員長を社長、副委員長を戦略本部長、委員を経営層で構成され、サステナビリティに関する基本方針、収益機会・リスクのマテリアリティに関する基本的事項及びサステナビリティに関する基本的な情報開示等の当社グループのサステナビリティに関する課題についての審議並びに当該事項に関する進捗状況の確認をし、取締役会に提案・報告を行っています。事務局はサステナビリティ推進室が担当し、原則、年に2回開催します。また、リスクのマテリアリティに関する事項は、当社グループの経営上のリスクとも密接に関わることから、リスクマネジメント委員会と連携して対処しています。



当社グループでは、2018年度よりESG経営への取り組みを加速させ、取締役会、経営会議及びサステナビリティ委員会で気候変動や人的資本を含めたサステナビリティに関係する議論を拡充させています。また、取締役会には、気候変動や人的資本を含めたサステナビリティに関する進捗状況を四半期ごとに報告・共有しています。

<当社グループのサステナビリティに関する主な議論>

取締役会	2018年11月	古河電工グループ ビジョン2030策定
	2018年11月	「People Vision」策定と人事部中期施策
	2018年11月～2019年12月	マテリアリティの特定
	2019年4月	古河電工グループCSR行動規範改定
	2021年2月	古河電工グループ環境ビジョン2050策定
	2021年7月～8月	古河電工グループサステナビリティ基本方針策定
	2022年5月	サステナビリティ指標・目標設定、マテリアリティの見直し
	2022年12月	25中計における人事施策の取組み状況及び方向性
	2023年3月	2025年度サステナビリティ目標の一部改定
経営会議	2018年10月	人事部中期施策と「People Vision」策定
	2018年11月～2019年5月	古河電工グループ ビジョン2030策定
	2018年11月～2020年9月	マテリアリティの特定及び開示
	2019年1月	環境目標2030設定とSBT (2°C) 認定申請
	2019年4月	古河電工グループCSR行動規範改定
	2020年1月	国連グローバル・コンパクト署名、古河電工グループ人権方針策定、TCFD賛同
	2020年12月～2021年2月	古河電工グループ環境ビジョン2050策定
	2021年11月～2022年2月	環境目標2030改定とSBT (WB2°C) 認定申請
	2022年7月～8月	古河電工グループサステナビリティ基本方針制定
	2022年11月	人的資本経営の考え方を踏まえた人事施策の方向性
	2022年12月	環境目標2030改定とSBT (1.5°C) 認定申請
2023年2月	人材・組織実行力強化活動及び人的資本指標開示	
サステナビリティ委員会	2022年3月	サステナビリティ指標・目標設定、マテリアリティの見直し
	2022年9月	古河電工グループ責任ある鉱物調達方針策定
	2023年3月	2025年度サステナビリティ目標の一部改定

好事例として着目したポイント

- サステナビリティ関連の議論を行っている機関ごとに、過去からの開催時期と議論の内容を図表を用いて時系列で端的に記載

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

③ 戦略

<マテリアリティの特定と見直し>

収益機会の観点から、当社グループが事業活動を通じて様々な社会課題を解決していくためには、従来のプロダクト・アウトの考え方からアウトサイド・イン・アプローチへの転換が必要不可欠と考え、「社会課題解決型事業の創出」をマテリアリティとして特定しました。その具体例として、ビジョン2030で描く社会の基盤となる「次世代インフラを支える事業の創出」、カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーの実現に貢献する「環境配慮事業の創出」をサブ・マテリアリティとしています。また、自ら積極的に変革する企業を目指すという思いを表した「Open, Agile, Innovative」と、外部との共創に注力する「多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成」を通じて「社会課題解決型事業の創出」を推進し、資本コストを含めた資本効率を向上していきます。

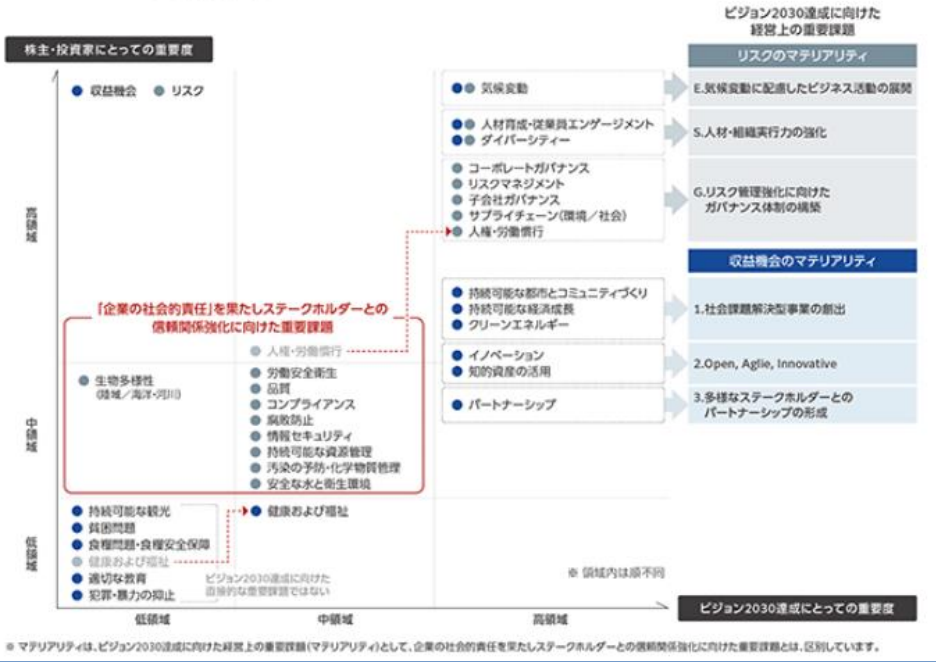
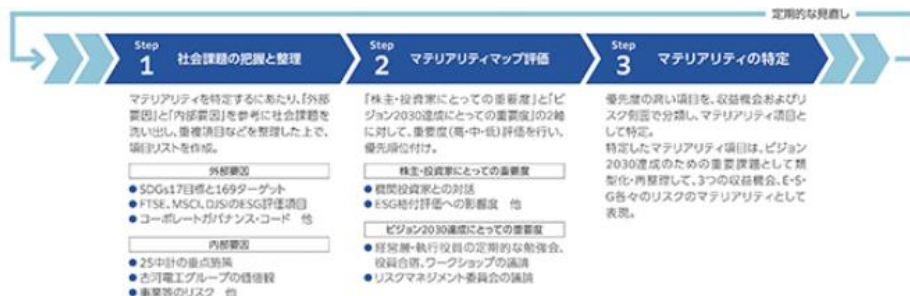
一方、リスクの観点からは、企業が持続的な成長をしていく上で「気候変動に配慮したビジネス活動の展開」は必須であるため、環境 (E) のマテリアリティとしました。また、自ら積極的に変革する企業になるための「人材・組織実行力の強化」を社会 (S) のマテリアリティ、コーポレートガバナンス、グループガバナンス及びサプライチェーンマネジメントをサブ・マテリアリティとする「リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築」をガバナンスのマテリアリティとし、ESG経営の基盤強化を推進し、資本コストを低減していきます。



(2)

<マテリアリティの特定プロセス>

マテリアリティの特定及び見直しは、Step 1～Step 3 のプロセスで行います。まず、Step 1では「外部要因」と「内部要因」を参考に社会課題を洗い出し、重複項目などを整理した上で項目リストを作成します (現在、29項目に整理されています)。Step 2では「株主・投資家にとっての重要度」と「ビジョン2030達成にとっての重要度」の2軸に対して重要度評価 (高・中・低) をし、優先順位付けを行います。Step 3で、優先度の高い項目をマテリアリティ項目として特定します。特定したマテリアリティ項目は、ビジョン2030達成に向けた重要課題として収益機会及びリスク側面で類型化・再整理し、収益機会のマテリアリティ及びE・S・G各々のリスクのマテリアリティとして表現します。



好事例として着目したポイント

- (1) 収益機会の観点とリスクの観点からマテリアリティを特定し、SDGsの項目と関連付けて端的に記載
- (2) マテリアリティ特定のプロセスを具体的に記載するとともに、重点項目を「株主・投資家にとっての重要度」と「ビジョン2030達成にとっての重要度」の2軸で整理したマテリアリティマップを図示

※ マテリアリティは、ビジョン2030達成に向けた経営上の重要課題 (マテリアリティ) として、企業の社会的責任を果たしステークホルダーとの信頼関係強化に向けた重要課題とは、区別しています。

古河電気工業株式会社 (3/4) 有価証券報告書 (2023年3月期) P17-23

戦略

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

③ 戦略

< 2030年に向けた価値創造プロセス >

「中期経営計画2022-2025」(以下、25中計)は、ビジョン2030達成に向けたマイルストーンとして位置づけられています。2030年におけるありたい姿から遡るバックキャストिंगによって示された2025年の姿に向かって、現在からのフォワード・ルッキングの考え方で策定された25中計を確実に実行していきます。25中計では、特定したマテリアリティごとに2025年度の目指す姿を定め、それらを実現する施策を策定するとともに、進捗を測定・管理するサステナビリティ指標・目標を設定しています。

当社グループは、これまで素材力を核とした「メタル」「ポリマー」「フォトニクス」「高周波」の4つのコア技術を強みに、特定市場に限定されない開発力と提案力によって、お客様の信頼を培ってきました。

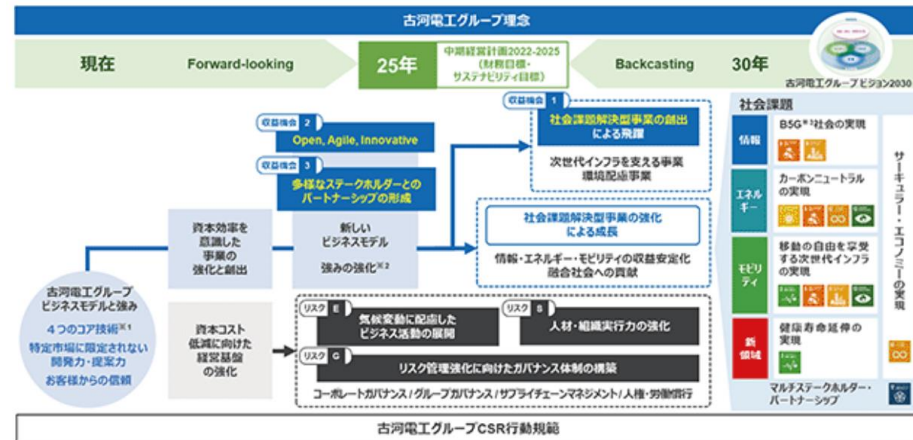
25中計で設定した財務目標・サステナビリティ目標を達成し、当社グループが持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するために、資本効率を意識した事業の強化と創出を行い、オープンイノベーションや外部パートナーとの共創、知的資産の活用を含めた当社グループの強みを強化し、新しいビジネスモデルの構築を進めます。2025年に向けて、情報・エネルギー・モビリティ分野での収益を安定化させ、社会課題解決型事業の強化を通じて成長し、情報/エネルギー/モビリティの融合社会へ貢献していきます。また、2030年に向かって、ビジョン2030で描く融合社会の基盤となる「次世代インフラを支える事業」、カーボンニュートラルやサーキュラー・エコノミーの実現に貢献する「環境配慮事業」などの社会課題解決型事業の創出によって飛躍していきます。

事業の強化に関しては、光ファイバ等の需要拡大をとらえ、拡販を進めているローラブルリボンケーブル等の高付加価値製品の売上増を図るとともに、中南米で培ったビジネスモデルの強みを活かしたネットワークシステム事業をグローバルに拡大していきます。電力ケーブルシステムについては、製造能力や工事施工能力の増強等を進め、国内での電力網強化や再生可能エネルギー向けの海底線及び地中線を主なターゲット領域として事業基盤を確立し、収益成長を図ります。また、EV化の加速に伴う自動車の軽量化ニーズの高まりに応えるため、新車種への搭載を着実に拡大しているアルミワイヤハーネスの優位性を活かし、事業拡大と収益性向上を進めていきます。さらに、中長期的には半導体需要の拡大が見込まれることから、半導体製造用テープについて、2025年度の量産開始に向け新工場建設を進めており、製造能力の増強による安定的供給及び高性能・高品質な製品の提供により、売上拡大を目指します。

新事業の創出に関しては、Beyond 5G (以下、B5G) 社会に向け情報通信トラフィックの増加が見込まれる中、当社のコア技術であるフォトニクス技術及び高周波技術を活かした高機能なフォトニクス製品の開発力と、光通信市場への幅広い対応力を活かし、オール光ネットワークと高効率エネルギー社会の実現に貢献していきます。また、2050年カーボンニュートラルの実現に向け、化石資源によらないグリーンLPガスの開発・製造を進めてまいります。さらに、次世代のエネルギー源として期待される核融合発電に必要な高温超電導線材の開発・製造により、環境に配慮したクリーンな電力の供給に寄与していきます。

一方、当社グループが持続的な成長と中長期的な企業価値向上を実現するために、資本コスト低減に向けた経営基盤の強化も行います。特に、気候変動対応、人材・組織実行力の強化及びガバナンス体制の構築をリスクのマテリアリティとして経営基盤を強化していきます。持続可能な企業へ変革する上で必須となっている「気候変動に配慮したビジネス活動」を展開し、カーボンニュートラル実現への取り組みを加速していきます。また、人的資本の強化を図るため、人材に対するグループ・グローバル共通の考え方である「古河電工グループPeople Vision」に基づき、「人材・組織実行力」の強化に取り組んでいきます。具体的には、従業員エンゲージメントの要素を含む人材・組織実行力調査を実施し、これをモニタリングツールとして、ダイバーシティ&インクルージョン推進、リーダーシップ変革活動、経営戦略・事業戦略遂行に資する人材の採用・配置・育成施策など、人材マネジメントに関わる取り組みを強化していきます。人権マネ

ジメントについては、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」の企業の取り組むべき3つの要件に基づき推進してまいります。中でも「人権デューディリジェンスの実施」としては、従業員と取引先を優先して対応すべきステークホルダーとして、それぞれについて想定される人権上の課題を特定し、課題への改善策や予防策を講じていきます。また、サプライチェーンにおける人権を含めたCSR調達実現のため、「古河電工グループCSR調達ガイドライン」に基づく自己評価調査 (SAQ) について当社から国内外グループ会社の主要な取引先へと段階的に拡大していきます。



※1 4つのコア技術：メタル、ポリマー、フォトニクス、高周波

※2 知的資産の活用強化を含む。

※3 B5G：Beyond 5G

好事例として着目したポイント

- 価値創造プロセスについて、図表だけではなく、文章を用いて具体的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

④ 指標と目標

＜サステナビリティ指標と目標＞

25中計においては、各々のマテリアリティにおける2025年度の目指す姿を実現するためのサステナビリティ指標（KPI）と2025年度サステナビリティ目標を設定しており、収益機会とリスクの両面から、企業価値向上を図っていきます。

	マテリアリティ	サステナビリティ指標	範囲	実績 目標 ()は参考値			
				2022年度	2022年度	2023年度	2025年度
収益機会	社会課題解決型事業の創出	環境調和製品売上高比率	グループ	65.0%	64%	66%	70%
	Open, Agile, Innovative/ 多様なステークホルダーとのパートナーシップの形成	新事業研究開発費増加率 (2021年度基準)	グループ	116%	115%	125%	125%
		事業強化・新事業創出テーマに対するIPランドスケープ実施率	グループ	40%	30%	45%	100%※1

	マテリアリティ	サステナビリティ指標		範囲	実績 目標 ()は参考値			
		2022年度	2022年度		2023年度	2025年度		
リスク	気候変動に配慮したビジネス活動の展開	温室効果ガス排出量削減率 (スコープ1、2)	(2017年度基準)	グループ	△37% (見込)	△17.7%	△21.2%	(△42%) ※2
			(2021年度基準)		—	—	—	△18.7% ※3
	人材・組織実行力の強化	電力消費量に占める再生可能エネルギー比率	グループ	20% (見込)	11.5%	12.0%	30%※3	
		従業員エンゲージメントスコア	単体	65	測定開始	65※4	75※4	
		管理職層に占める女性比率	単体	4.8%	4.5%	5%	7%	
	リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築	新規採用者に占めるキャリア採用比率 ※5	単体	45.7%	30%※6	30%※6	30%※6	
		全リスク領域に対するリスク管理活動フォロー率	グループ	100%	93%	100%	100%	
		主要取引先に対するCSR調達ガイドラインに基づくSAQ実施率	グループ	グローバル34%	グローバル20%	グローバル40%	グローバル100%	
		管理職に対する人権リスクに関する教育実施率	グループ	グローバル100%	国内開始	グローバル100% ※7	グローバル100% ※7	

- ※1 2022年時点で設定した事業強化・新事業創出テーマに関して、全件実施を意味します。
- ※2 環境目標2030の改定に伴い、基準年を2021年度に変更しましたが、従来の2017年度基準に当てはめた場合の削減目標も参考値として示しています。
- ※3 環境目標2030の改定に伴い、2025年度目標を改定しました。
- ※4 2022年度に、2025年度目標値を新たに設定しました。
- ※5 新規採用者は新卒採用者及びキャリア採用者を示し、その対象は管理職層、総合職、一般職です。
- ※6 各年度30%程度維持することを意味します。
- ※7 各年度グローバル100%を継続することを意味します。

好事例として着目したポイント

- マテリアリティごとに、それぞれの指標、範囲、実績に加え、複数年の目標を定量的に記載
- 確定に時間を要する一部の実績値については、見込値で開示

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

(1) サステナビリティに対する考え方及び当社グループのマテリアリティ
 当社グループは、「社会課題の解決を通じ、持続可能な社会の実現に貢献する」ことを経営理念に掲げるとともに、サステナビリティ宣言において、サステナビリティを「現在の世代の誰もが経済的繁栄と幸福を享受できる社会を作り、将来の世代にその社会を受け渡すこと」と定め、その実現に向けて、時代の変化に対応しつつ、社会課題の解決に幅広く貢献してまいりました。

しかし、地球の温暖化、人権の侵害、貧困・格差の拡大等、世界が直面する社会課題は拡大・深刻化の一途を辿っております。わが国においても、「失われた30年」とも呼ばれる長期の低成長に陥り、少子高齢化・人口減少は一段と加速しております。社会とは、事業を営む上での礎であり、社会の発展なくして企業の持続的成長はあり得ません。

以上の認識の下、当社グループは、2023年度に開始した新中期経営計画「Plan for Fulfilled Growth」において、「社会的価値の創造」を基本方針の一つと定め、時代の変化を先取りし、短期的には経済的価値に直結しない領域にも積極的に取り組んでいくことといたしました。

そして、特に解決を目指すべき喫緊の社会課題として、「環境」「DE&I・人権」「貧困・格差」「少子高齢化」「日本の再成長」の5つを、当社グループの新たな「重点課題(マテリアリティ)」に定め、その解決に向けたゴールを設定し、事業戦略に落とし込みました。

当社グループは、社会的価値の創造を通じ、経済の成長とともに社会課題が解決に向かい、そこで生きる人々が幸福を感じられること、すなわち「幸せな成長」に貢献することを目指してまいります。

<当社グループの理念体系>



<新たな重点課題の考え方と「10のゴール」>

重点課題	基本的な考え方	ゴール
環境	<ul style="list-style-type: none"> グリーンな世界の実現に向け、自社での取組は勿論のこと、経済の血液を供給するグローバル金融機関として、脱炭素化やネイチャーポジティブ実現に向けたお客様の取組を支援します。 	<ol style="list-style-type: none"> ① トランジションの支援を通じた脱炭素社会の実現 ② 自然資本の保全・回復への貢献
DE&I・人権	<ul style="list-style-type: none"> 人財は金融機関の大切な資産です。勤勉で意欲的な社員が、新たな社会的価値の創造に挑戦する好環境を構築します。 様々な地域・産業と繋がる結節点として、自社・お客様の人権尊重への取組を推進します。 	<ol style="list-style-type: none"> ③ 従業員が働きがいを感じる職場の実現 ④ サプライチェーン全体における人権の尊重
貧困・格差	<ul style="list-style-type: none"> 日本やアジアにおいて、次世代を担う子どもたちへ教育・挑戦の機会を提供するなど、貧困・格差の解消に向けて取り組みます。 	<ol style="list-style-type: none"> ⑤ 次世代への貧困・格差の連鎖を断つ ⑥ 新興国における金融包摂への貢献
少子高齢化	<ul style="list-style-type: none"> 高度な金融・非金融ソリューションの提供や、誰でも利用可能なデジタルインフラの構築を通じ、全世代の安定した資産形成を実現します。 	<ol style="list-style-type: none"> ⑦ 人生100年時代への不安解消 ⑧ 人口減少社会を支える利便性の高い基盤の構築
日本の再成長	<ul style="list-style-type: none"> 時代の変化を捉えつつ、金融機能を最大限発揮し、お客様のビジネスモデル変革を支援、あるいは新たな産業育成を牽引することで、日本の再成長に貢献します。 	<ol style="list-style-type: none"> ⑨ 企業のビジネスモデル変革支援 ⑩ イノベーション創出・新たな産業の育成

好事例として着目したポイント

- (1) サステナビリティに関する考え方について端的に記載
- (2) グループのマテリアリティを定め、基本的な考え方、解決に向けたゴールについて端的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2) ガバナンス

① サステナビリティ経営の全体像

当社グループにおけるサステナビリティ経営は、グループCEO (Chief Executive Officer) を含むグループCxOの責任で推進され、取締役会の監督を受け、強固なガバナンス体制の下で運営されております。サステナビリティを推進するために必要な諸施策に関しては、取締役会のほかサステナビリティ委員会を含む内部委員会が監督を行い、各委員会で審議が行われております。また、サステナビリティに関する具体的な業務戦略は、経営会議等での審議・決定を踏まえて実行されております。

<当社グループのサステナビリティ経営体制>



② 監督体制

イ. 取締役会

当社グループの取締役会は、経営の基本方針等、法令上取締役会の専決事項として定められた事項の決定及び執行役・取締役の職務執行に対する監督を主な役割としております。また、取締役会の監督機能の強化及び業務執行の迅速化等を目的として、専決事項として定められている事項以外の業務執行の決定を、原則として執行役に委任しております。

取締役会は、サステナビリティに関する知見・経験を含む、多様性を備えた取締役で構成されております。取締役会ではサステナビリティ経営の最終的な監督が行われ、サステナビリティに関するリスク及び機会への対応の観点から審議が行われております。

ロ. サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会は、社外取締役2名、社内取締役2名、社内外の有識者2名の合計6名で構成されております。サステナビリティ委員会は、サステナビリティ推進施策の進捗に関する事項、サステナビリティを取り巻く国内外の情勢に関する事項、その他サステナビリティに関する重要な事項等について審議し、原則半期に一度、取締役会に報告・助言しております。

グループCSuO (Chief Sustainability Officer) が、サステナビリティを取り巻く国内外の情勢に関する事項と共に、当社グループにおけるサステナビリティ関連施策の進捗報告やサステナビリティ関連の取組方針付議を行い、取締役並びに外部有識者によって監督・審議が行われております。

③ 執行体制

イ. 経営会議・サステナビリティ推進委員会

サステナビリティへの取組は、グループ経営会議・サステナビリティ推進委員会での決定を踏まえて当社グループの戦略に反映されております。また、当社グループは、グループ全体の業務執行及び経営管理に関する最高意思決定機関として、グループ経営会議を設置しております。グループ全体のサステナビリティ実現に向けた施策はグループ経営会議で協議されるほか、具体的な内容については、サステナビリティ推進委員会においても審議・決定がなされております。サステナビリティ推進委員会はグループCEOを委員長とし、トップのコミットメントのもとで執行の立場からサステナビリティを実現していくことを目的として設立しております。

ロ. グループCxO

グループCEOは、グループ経営会議等において、サステナビリティの実現に向けた施策の承認を行っております。これらの施策の強化を図るべく、グループCSuOを設置し、サステナビリティ全般の取組を統括・推進する等、グループCSuOは、サステナビリティに関する施策立案・進捗管理について責任を有しております。なお、取組を着実に実行するため、施策ごとにグループ内横断的なワーキンググループをグループCSuOの下に設置しております。

グループCRO (Chief Risk Officer) は、サステナビリティの観点を踏まえたリスク管理に係る責任を有しております。リスク管理体制の強化のため、グループCROの下、リスク管理部門内に環境社会リスク管理室を設置しております。また、グループCHRO (Chief Human Resource Officer) は、グループベースの人員・人件費計画や人事戦略の策定・管理に係る責任を有しております。

ハ. サステナビリティ本部

当社グループは、2022年度より、グループCSuOの下にサステナビリティ本部を設置しております。サステナビリティ本部は、サステナビリティに関する機能・知見をグループベースで集約し、リソースを増強しつつ環境・社会課題への対応力を強化することを目的としており、グループ全体戦略の統括や中期的目線での事業開発を行うサステナビリティ企画部と、サステナブルビジネス推進やお客さまとのエンゲージメント推進を行うサステナブルソリューション部で構成されております。サステナビリティに関する課題に対して、グループCSuOのもと、企画から推進まで一貫通貫で対応しております。

好事例として着目したポイント

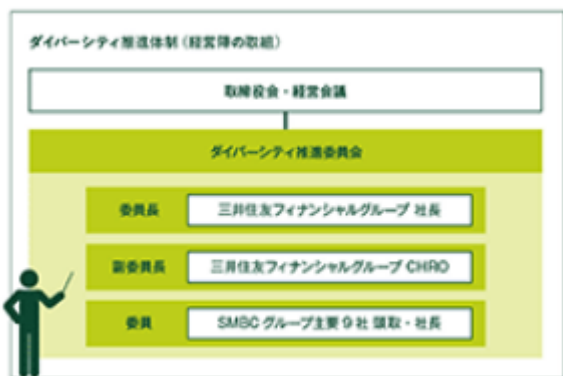
- ガバナンス体制について、監督体制と執行体制に分けて、各機関・組織の関係や役割等を具体的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(参考) ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) 推進体制

当社グループは、DE&Iを「グループの成長戦略そのもの」と位置付け、社内外に発信しております。具体的には、グループ一体での推進に向け、ダイバーシティ推進室を設置し、取締役会・経営会議で定期的に議論を行っているほか、社長を委員長、主要グループ各社の頭取・社長を委員とするダイバーシティ推進委員会を開催する等、経営トップ自らがコミットし、推進体制を整備しております。また、管理職に対して、マネジメントの重要性や役割期待、アンコンシャス・バイアスやDE&Iの推進意義等を伝える研修を実施しております。

<DE&I推進体制>



④ 役員報酬制度

当社グループは、2020年度より中期業績連動報酬における定性項目の一つとして「ESGへの取組」を組み入れ、サステナビリティ関連の長期目標の達成度等を役員報酬に反映させたほか、2022年度には単年度業績連動報酬にもESG評価を拡大いたしました。具体的には、単年度のESGへの取組について、社内目標の単年度の達成度及び主要な外部評価機関の評価結果に応じて、社外取締役が過半数を占める報酬委員会で評価を決定し、最大±10%の範囲で単年度業績連動報酬に反映される形に変更いたしました。

また、2023年4月には、役員報酬制度の中期業績連動型報酬にポートフォリオGHG (温室効果ガス) 排出量や従業員エンゲージメントスコアなどのESG定量指標や、環境、従業員、人権などに関する取組への定性評価を組み入れております。

<役員報酬制度の概要>



好事例として着目したポイント

- サステナビリティ関連の長期目標の達成度の役員報酬制度への反映について端的に記載

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(4) リスク管理

① リスクアペタイト・フレームワーク／トップリスク

当社グループは、収益拡大のために取る、あるいは許容するリスクの種類と量（リスクアペタイト）を明確にし、グループ全体のリスクをコントロールする枠組みとして、「リスクアペタイト・フレームワーク」を導入しております。

当社グループのリスクアペタイト・フレームワークは、業務戦略とともに経営管理の両輪と位置付けられており、経営陣がグループを取り巻く環境やリスク認識を共有した上で、適切なリスクテイクを行う経営管理の枠組みです。このフレームワークに則り、業務戦略・業務運営方針の策定にあたって、経営上特に重大なリスクを「トップリスク」として選定しております。そのうえで、リスクシナリオに基づくストレステストによるリスク分析を実施することで、リスクが顕在化した場合の影響も踏まえながら、リスクアペタイトを決定しております。

当社グループでは、気候変動や自然資本、人権に関するリスクをトップリスクとして位置付けております。特に、気候変動に係るリスクについては、業務計画を達成するためのリスクテイクやリスク管理に係る姿勢を示したリスクアペタイト・ステートメントにおいて、ネットゼロ目標の達成に向け、エンゲージメント促進やポートフォリオコントロール等を通じ気候変動リスクの増加を抑制していく旨を記載しております。

<リスクアペタイト・フレームワーク>



(2)

② デューデリジェンス

当社グループは、グループと信業務の普遍的かつ基本的な理念・指針・規範等を明示した「グループクレジットポリシー」に、公共性・社会性の観点から問題となる与信を行わないという基本原則とともに、地球環境に著しく悪影響を与える懸念のある与信を行わないことを謳っております。

グループの与信業務の中核を担う株式会社三井住友銀行では、以下のとおり、お客さまの非財務情報の把握による与信への定性的な活用、また個別案件に対する環境社会リスク評価等を通じて、環境・社会リスクを適切に把握し、定期的なモニタリングによる管理を実施しております。

また、サプライヤーとの取引に関して、「持続可能な調達方針」（サプライヤー行動指針）を制定し、サプライヤーに対し、事業を行う各国において適用される法令諸規則の遵守はもとより、当社グループが考える適切な基準への理解と協力を求めています。

イ. 非財務情報の把握

株式会社三井住友銀行では、お客さまとの対話を通して、財務情報に加え、ESGに代表される非財務情報を把握することにより、お客さまの事業活動による環境や社会への影響を認識しております。環境・社会リスクに影響を与える可能性が高いセクター・事業を対象として、温室効果ガスの排出量や気候変動リスクなどの環境社会リスクへの対応状況を把握し、与信における定性的な判断要素として活用しております。これらの非財務情報は、モニタリングを通して定期的に更新しております。

この取組を、「エクセター原則」に基づく環境社会リスク評価とともに実施することで、より高度かつ広範なデューデリジェンスを実施しております。

非財務情報の収集を通して、ESGリスクに関するお客さまとのエンゲージメントの質を深め、環境・社会への配慮に向けた取組を積極的に支援しつつ、懸念されるリスクについてはお客さまとともに改善に努めてまいります。

ロ. 環境社会リスク評価

株式会社三井住友銀行では、環境・社会に多大な影響を与える可能性がある大規模プロジェクトへの融資においては、民間金融機関の環境・社会配慮基準である「エクセター原則」を採択し、サステナビリティ企画部において、デューデリジェンスを通じた環境社会リスク評価を実施しております。

また、プロジェクト事業者に対して、TCFD提言への対応や、地域住民等へのFPIC (Free, Prior and Informed Consent/自由意思による、事前の、十分な情報に基づく同意) の尊重など、気候変動や人権をはじめとする環境社会配慮への取組を求めています。

ハ. 人権デューデリジェンス

株式会社三井住友銀行では、融資などの事業活動を通じた人権侵害の助長や人権侵害への直接的な関与を防止・軽減する観点で、発生可能性の観点からリスクの高い事業活動について、定期的なモニタリングを実施しております。

モニタリング対象先について、人権侵害に関する情報の有無を確認し、人権侵害を行っている事実、またそれにより制裁を受けていることが判明した場合、新規の取引を行いません。既に融資取引のあるお客さまも、人権侵害の影響の軽減を促し、改善が見られない場合、与信を減退していく慎重な方針をとっております。その他の先に対しては、日々の取引の中で人権侵害に関する情報を入手した場合、同様の対応を行っております。

また、当社グループでは、サプライチェーン上で労働問題など、様々な人権に関する負の影響が発生することを防止・軽減するため「持続可能な調達方針」への理解と協力を求めるほか、サプライヤーの人権も含めた取組状況を定期的に確認しております。当社グループは、「持続可能な調達方針」の策定に伴い、2022年11月、外部業者取引管理の枠組みにて、外部業者における従業員からの人権侵害等の各種相談を受け付ける社内相談窓口の設置状況の確認を導入しております。

加えて、外部業者に対して「持続可能な調達方針」を案内し、当社グループが考える適切な基準への理解と協力を求めています。その他にも、当社グループは、外部業者取引管理において、人権課題への取組をめぐる会社方針や人権侵害に関するネガティブ情報の有無を定期的に確認しており、サプライチェーン全体での人権配慮に取り組んでおります。

好事例として着目したポイント

- (1) リスクアペタイト・フレームワークを用いたリスクコントロールの枠組みや、リスクの考え方について端的に記載
- (2) 与信業務におけるリスク管理として行っている、融資先等の非財務情報の把握、環境社会リスク評価、人権デューデリジェンスについて端的に記載

ローム株式会社 (1/2) 有価証券報告書 (2023年3月期) P16-21,27

戦略

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

②戦略

当社グループは、将来にわたって環境・社会課題を解決し、ステークホルダーから選ばれ続ける会社となることを目指して「パワーとアナログにフォーカスし、お客様の“省エネ”・“小型化”に寄与することで、社会課題を解決する」という経営ビジョンを2020年から掲げています。2021年4月には「ロームグループ環境ビジョン2050」を定め、カーボンニュートラル、ゼロエミッションを宣言しました。また、社会と当社の持続的成長に必要なサステナビリティ重点課題（マテリアリティ）を再特定し、その中から中期視点で達成すべき具体的な指標を、中期経営計画「MOVING FORWARD to 2025」の非財務目標として設定しています。

サステナビリティ重点課題	リスク	機会	目指す姿	具体的な目標
持続可能な技術の強化、革新的な製品の開発、供給	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ・小型化に寄与する製品の開発停滞による売上の低下 省エネ・小型デバイスの開発競争の激化 新興国を含む競合の台頭によるマーケットシェアの低下 顧客の要求品質を満たさないことによる品質の低下 	<ul style="list-style-type: none"> xEV市場の新車販売台数拡大による電子部品需要の高まり 再生可能エネルギーの導入に伴う太陽光パネル向けなど産業機器市場向け売上の拡大 省エネ化のニーズの高まり、電子機器の高機能化に伴う電子部品搭載点数の増加 	省電力化を実現する技術開発・供給を通じて、エネルギー問題の解決に貢献する	省エネ製品の開発、市場への供給による貢献
			デバイスの小型化を通じて、材料、廃棄物の削減に貢献することで地球環境負荷を最小限に抑制する	小型化製品の開発供給による貢献
			交通事故を起こさない車を生み出す技術開発を推進する	機能安全を追求した製品の開発供給による貢献

(中略)

コーポレートガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> 法令違反及び企業倫理違反等による不祥事の発生 ESG投資の増加等による株主からのマネジメント評価の厳格化 	<ul style="list-style-type: none"> 強固な財務基盤による経営の安定性の確保と変化への適切な対応 強固なガバナンス体制の確立による意思決定の透明性の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 企業価値向上に向けた強固な経営基盤を構築する 	<ul style="list-style-type: none"> 経営者の多様性の確保 中長期的企業価値向上に向けた報酬制度の見直し 経営の実効性の担保
----------------	---	--	--	---

サステナビリティ重点課題	リスク	機会	目指す姿	具体的な目標
リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 大規模災害の増加（地震、洪水、台風、火災など） セキュリティ違反による情報漏えいやサイバー攻撃への対応の遅れ 他社の保有する特許権等の知的財産権侵害などの法的訴訟 	<ul style="list-style-type: none"> リスクの変容に対応したリスク管理体制の構築による、事業継続と事業成長の実現 	従業員と家族の安全確保・事業継続のために、将来予想される危機に対して有効に機能するシステムを構築する	BCM管理体制の強化
持続可能なサプライチェーンマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 生産拠点の稼働停止や稼働率の低下による顧客への安定供給の停止 国際情勢の変化による、海外企業との取引停止や希少金属などの材料供給停止 サプライチェーン上の人権侵害や使用禁止物質の調達によるコンプライアンス違反 	<ul style="list-style-type: none"> 持続可能な原材料調達によるレジリエンスの向上 	パートナー企業とともに、未曾有の事態にも対応でき、かつ高品質な商品を社会に提供するサプライチェーンを構築する	<ul style="list-style-type: none"> BCM体制の強化 グリーン調達の推進 CSR調達活動の推進
製品安全・品質の強化	<ul style="list-style-type: none"> 品質管理体制の不備による品質トラブルの発生と顧客の離反 法令違反による信用低下 	<ul style="list-style-type: none"> 徹底した安全・品質管理による顧客満足度の向上 お客様ニーズに即した新しい商品提供による販売機会の拡大 	顧客のニーズに答える製品品質を確保し、お客様に選ばれる商品・サービスを生み出す	<ul style="list-style-type: none"> フロントローディングによる品質保証の体制構築と定着 顧客視点を取り入れた適正品質の実現

(中略)

好事例として着目したポイント

- サステナビリティ重点課題ごとに、リスク、機会、目指す姿及び具体的な目標を端的に記載

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

③ リスク管理

上記のサステナビリティ重点課題（マテリアリティ）と中期目標は、外部評価の結果やISO26000などの国際ガイドライン・規範、社内外のステークホルダーの皆様との対話から頂いたご要望等を総合的に分析・検証した上で定めています。また、特定に当たっては、本業による社会的課題の解決（CSV）といった、機会につながる課題と、事業活動が社会に及ぼすネガティブなインパクトを把握し、ステークホルダーに与える負荷を軽減するといったリスクの観点から評価・分析・検証を行っています。

■ 特定プロセス

<Step1: 重点課題候補の抽出>

当社グループの企業理念や行動指針、ビジネスモデルを踏まえ、国際的なCSRガイドラインであるISO26000やGRIスタンダード、持続可能な開発目標（SDGs）、DJSI、MSCI、FTSE、Sustainalytics等のESG評価結果をベースに、重点課題候補を抽出。

<Step2: ステークホルダー視点での評価>

当社グループの企業活動に関わりが深いステークホルダーとしてお客様、サプライヤー、機関投資家、地域社会、従業員の5つのグループを選定。各検討課題候補について、ステークホルダーの視点からの重要性をアンケート調査を通じて確認し、結果を分析。

<Step3. 重点課題の特定と優先順位付け>

当社グループが取り組むべき重要な課題の特定と優先順位付けを、社会の持続可能性への影響だけでなく、グループの企業価値向上の両視点から実施。「ステークホルダーからの期待」「当社グループにとっての重要性」の2つの側面から、当初重点課題候補として抽出された35項目（E：11項目、S：17項目、G：7項目）の重要度合いをマッピングして整理し、その結果、特に重要な課題10項目を特定。



<Step4. 承認>

全取締役とそれに準ずる権限を持つ責任者から構成されるCSR委員会（2020年当時）※にて承認。
※2022年4月よりサステナビリティ経営委員会とEHSS統括委員会による新ガバナンス体制に変更。

(中略)

好事例として着目したポイント

- (1) サステナビリティ重点課題の特定プロセスについて端的に記載
- (2) サステナビリティ重点課題ごとに、取組み背景・課題、テーマ、達成目標及び当年度の目標と実績を表形式で端的に記載

(2)

④ 指標及び目標

当社グループが特定したサステナビリティ重点課題（マテリアリティ）には、本業による社会的課題の解決（CSV）といった、機会につながる課題と、事業活動が社会に及ぼすネガティブなインパクトを把握し、ステークホルダーに与える負荷を軽減するといったリスク対応としての課題があり、それぞれに目標を設定しています。目標及び実績は以下のとおりです。

持続可能な技術の強化、革新的な製品の開発、供給	
取組み背景・課題	「脱炭素」は全世界共通の達成しなければならない課題です。その課題達成に向けて、世界中で、電気自動車や再生エネルギーの活用など、環境負荷の大幅軽減に向けた技術革新が進んでいます。一方、自動運転などの技術が社会に広く浸透するに伴い、安全性の確保も大きな課題となってきました。当社の強みは「パワー」「アナログ」技術です。これらの技術を活用し、付加価値のある新たな技術・製品を開発・提供することで、地球環境問題、そして安全な社会の実現に貢献してまいります。
テーマ	①省エネ製品の開発、市場への供給による貢献 ②小型化製品の開発供給による貢献 ③機能安全を追求した製品の開発供給による貢献
達成目標 (達成年度：2025年度)	売上を社会貢献の総量として、売上額6,000億円以上※を達成する ※ 当初の目標4,700億円以上から6,000億円以上に変更
2022年度目標と実績 及び 2023年度の目標	2022年度目標：5,100億円 / 実績：5,078億円 ⇒ 2023年度目標：5,400億円

(中略)

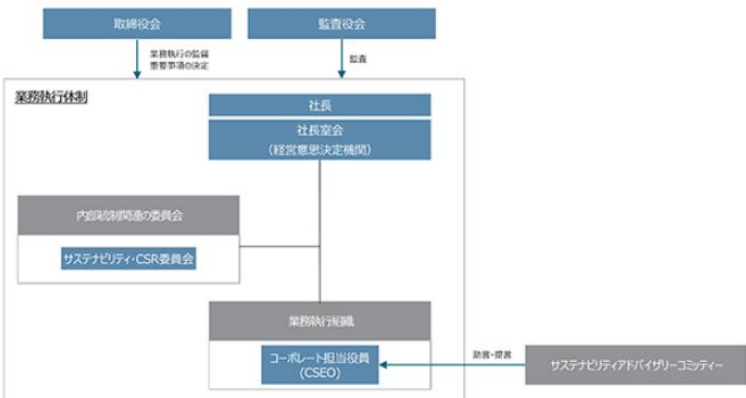
製品安全・品質の強化	
取組み背景・課題	「われわれは、つねに品質を第一とする。」という基本理念は、当社のものであり、当社グループでは、新製品の開発、生産システムの開発、原材料の購入、そして全ての製造プロセスにおいて細心の注意が払われ、かつ、営業をはじめ管理部門に至るまでの全てのスタッフが「品質第一」という企業目的を守り抜くため、日々努力しています。この基本の考えを踏まえ、当社グループは製品安全はもちろんのこと、顧客満足度の向上を目指した取り組みを行っています。
テーマ	①フロントローディングによる品質保証の体制構築と定着 ②顧客視点を取り入れた適正品質の実現
達成目標 (達成年度：2025年度)	品質満足度スコア10%改善（2020年度比）
2022年度目標と実績 及び 2023年度の目標	2022年度目標：2%改善 2022年度実績 ・顧客からの総合スコア：3.1%改善 ・「満足」「やや満足」の回答選択率：4.8%改善 (理由：「車載対応」スコア向上によるもの。注力市場である車載市場は対応強化の活動を進めた成果が大きい) ・「不満足」「やや不満足」の回答選択率：1.0%改善 ※上記3項目は、いずれも2020年度比で数値を算出 2023年度目標：5%改善

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

1. ガバナンス

(1) サステナビリティ推進体制

サステナビリティ関連のリスク及び機会に係る戦略の策定及びリスク管理は、コーポレート担当役員（CSEO）が掌し、サステナビリティ部が方針施策を企画・立案のうえ、サステナビリティ・CSR委員会で討議後、社長室会、取締役会に付議・報告される体制となっています。社長室会を経営意思決定機関とする業務執行体制は、全社のコーポレート・ガバナンス体制のもと、取締役会、監査役会により監督・監査されています。業務執行体制におけるサステナビリティ関連のリスク及び機会の評価並びに管理については、「2. リスク管理」に記載しています。当社のコーポレート・ガバナンスの基本方針及び全社のコーポレート・ガバナンス体制の概要については、第4 提出会社の状況4 コーポレート・ガバナンスの状況等の「(1) コーポレート・ガバナンスの概要」に記載していますが、サステナビリティ推進に係る部分のみを抜粋すると下図のとおりとなります。



(2) ガバナンスの状況

① 取締役会

取締役会は経営上のサステナビリティ関連のリスク及び機会を含む重要事項の決定と、業務執行の監督について責任を負う機関です。取締役会の構成、構成する各個人のスキル、及び監督責任を果たすために適切な取締役を選任するプロセスについては第4 提出会社の状況4 コーポレート・ガバナンスの状況等の「(1) コーポレート・ガバナンスの概要」及び「(2) 役員の状況」をご参照ください。また、取締役の報酬等の決定方針におけるサステナビリティ関連のリスク及び機会に係るパフォーマンス指標の考え方については、同「(4) 役員の報酬等」に記載しています。

なお、サステナビリティ関連のリスク及び機会に関しては、サステナビリティ関連施策の基本方針（サステナビリティ関連施策活動方針、サステナビリティ開示方針等）が報告事項となっているほか、取締役会又は社長が必要と認める事項が付議・報告されます。また、取締役会に付議される投資案件が重要なサステナビリティ関連のリスク及び機会を含む場合は、経済的側面だけでなく、環境・社会性面も含めて審議がなされています。

② 監査役会

監査役会は、会社法等諸法令や定款・諸規程等に基づき、サステナビリティに関する取組も含めて、取締役の意思決定の過程や職務執行状況の監査を実施しています。また、重点監査項目の1つとして中期経営戦略2024のフォローアップを設定しており、サステナビリティ施策も含めた主要項目の進捗を確認しています。監査役会の構成、活動状況は第4 提出会社の状況4 コーポレート・ガバナンスの状況等の「(2) 役員の状況」及び「(3) 監査の状況」をご参照ください。

③ 社長室会

社長室会はサステナビリティを含む経営方針、経営目標、全社経営計画等に関する執行側の最高経営意思決定機関です。社長、並びに社長が指名する執行役員及び職員等が委員を構成しています。サステナビリティ・CSR委員会で討議されたサステナビリティ関連のリスク及び機会に係る全社方針が付議・報告されるほか、投資案件のうち重要性が高い案件についても付議・報告がなされており、経済的側面だけでなく、環境・社会性面からも審議がなされています。

④ サステナビリティ・CSR委員会

サステナビリティ・CSR委員会は、サステナビリティ・CSR及び社会貢献の基本方針や取り組みについて討議する社長室会の下部委員会です。コーポレート担当役員（CSEO）を委員長とし、副社長、他のコーポレート担当役員、全営業グループCEO、次世代エネルギー部門長及び経営企画部長が委員を構成しています。討議においては、地球環境（気候変動・生物多様性等）、地域・社会（先住民・文化遺産等）、人権・労働（児童労働・強制労働・労働安全衛生等）といった観点を踏まえ、具体的には以下のテーマを中心に取り扱っています。

- ・マテリアリティ
- ・気候変動対応
- ・サプライチェーン・マネジメント
- ・ステークホルダー・エンゲージメント
- ・社会貢献活動

⑤ サステナビリティアドバイザーコミッティー

サステナビリティアドバイザーコミッティーは国際機関、ESG投資分野等の各ステークホルダーの幅広い視点を代表する社外有識者6名によって構成されるコーポレート担当役員の諮問機関として2008年に設置されました。当社のサステナビリティ施策の考え方や各種取り組みに関して、定例のコミッティーを開催の上でコーポレート担当役員（CSEO）に助言・提言をしています。また、コミッティーメンバーの当社事業への理解を深める目的で、事業現場の視察を定期的実施しています。コミッティーメンバーは下表のとおりです。

足達 英一郎	㈱日本総合研究所 常務理事 未来社会価値研究所長
ピーター・D・ビーダーセン	大学院大学至善館 教授
荒井 勝	NPO法人 日本サステナブル投資フォーラム 会長
山田 美和	独立行政法人 日本貿易振興機構（ジェトロ） アジア経済研究所新領域研究センター センター長
中井 徳太郎	日本製鉄㈱ 顧問
野口 聡一	合同会社未来圏 代表、宇宙飛行士

好事例として着目したポイント

- ・サステナビリティに関しての取締役会、監査役会等の各機関の位置付けや構成、審議事項等について端的に記載

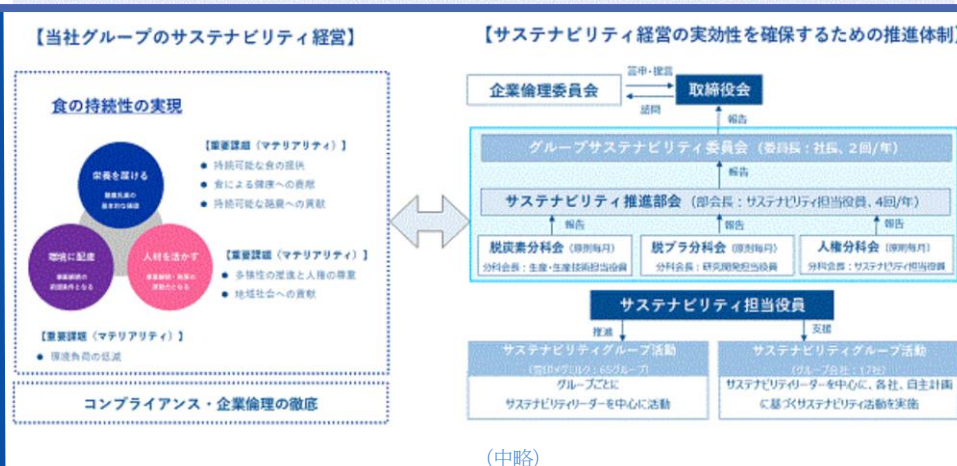
雪印メグミルク株式会社 (1/1) 有価証券報告書 (2023年3月期) P19-20

ガバナンス

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(1) サステナビリティ共通

食の持続性の実現に向けて「栄養を届け、環境に配慮し、人材を活かす」取組みは、私たち独自のサステナビリティ経営です。
「雪印メグミルクグループサステナビリティ方針」に基づき、
新しい重要課題（マテリアリティ）と実効性の高い推進体制で、取組みを加速します。



(中略)

(ガバナンス)

2022年6月、当社CSR部をサステナビリティ推進部へ改称するとともに、当社グループ全体のサステナビリティの取組みを経営レベルで推進していくために、当社社長が委員長を務めるグループサステナビリティ委員会を設置しました。2022年7月に第1回グループサステナビリティ委員会を開催し、重要課題（マテリアリティ）のKPIの進捗確認や、達成に向けた協議を行い、取締役会に報告しました。さらに、グループサステナビリティ委員会の下にサステナビリティ担当役員が部会長を務め、委員として社長が参加するサステナビリティ推進部会を設置しています。ここでは、担当役員が分科会長を務める「脱炭素分科会」、「脱プラ分科会」、「人権分科会」からの報告に基づき、重要課題（マテリアリティ）解決に向けた具体的な取組みを検討しています。（2021年12月に第1回サステナビリティ推進部会を開催し、2022年度は延べ4回（第3回～第6回）を実施しました。）

なお、当社の各部署とグループ会社にはサステナビリティリーダーが配置され、サステナビリティグループ活動を行うなど、従業員のサステナビリティの考え方の理解・浸透や、現場での具体的な取組みを推進しています。

2022年度の開催実績と討議内容

	実施回数	討議内容
グループサステナビリティ委員会	第1回 (7月15日)	(1) 雪印メグミルクグループのサステナビリティ経営について (2) 2021年度環境関連グループKPI進捗報告 (3) 2021年度KPI進捗報告 (4) 2022年度以降の環境関連グループKPI実績報告方法について (5) 2022年度コンプライアンスの取組み計画 (6) グループ企業2021年度KPI取組み状況 (7) 「グループサステナビリティ委員会規則」について
サステナビリティ推進部会	第2回 (2月24日)	(1) サステナビリティ推進部会（脱炭素分科会、脱プラ分科会、人権分科会） 2022年度取組み状況および2023年度取組み予定の報告 (2) 2022年度 環境関連グループKPI上期進捗報告 (3) 2022年度および2023年度（予定）グループ各社のサステナビリティの取組み (4) サステナビリティ方針と重要課題（マテリアリティ）の改正について (5) 2022年度コンプライアンスの取組み報告
サステナビリティ推進部会	第3回 (6月17日)	(1) 各分科会（脱炭素分科会、脱プラ分科会、人権分科会）からの報告 (2) TCFD提言への対応案 (3) 環境関連グループKPIの実績報告方法 (4) 環境関連グループKPIのグループ個社課題の進捗
サステナビリティ推進部会	第4回 (9月22日)	(1) 各分科会（脱炭素分科会、脱プラ分科会、人権分科会）からの報告
サステナビリティ推進部会	第5回 (12月21日)	(1) 各分科会（脱炭素分科会、脱プラ分科会、人権分科会）からの報告 (2) TCFDの取組みについて (3) 2022年度水リスク評価について (4) 重要課題（マテリアリティ）新KPI設定について
サステナビリティ推進部会	第6回 (3月22日)	(1) 各分科会（脱炭素分科会、脱プラ分科会、人権分科会）からの報告 (2) サステナビリティ方針と重要課題（マテリアリティ）の改正について (3) 2022年度水リスク評価（修正）について

好事例として着目したポイント

- サステナビリティ経営に関するガバナンス体制及びグループサステナビリティ委員会等の開催実績、検討内容を端的に記載するとともに、グループサステナビリティ委員会等の開催時期と討議内容を図表を用いて時系列で端的に記載

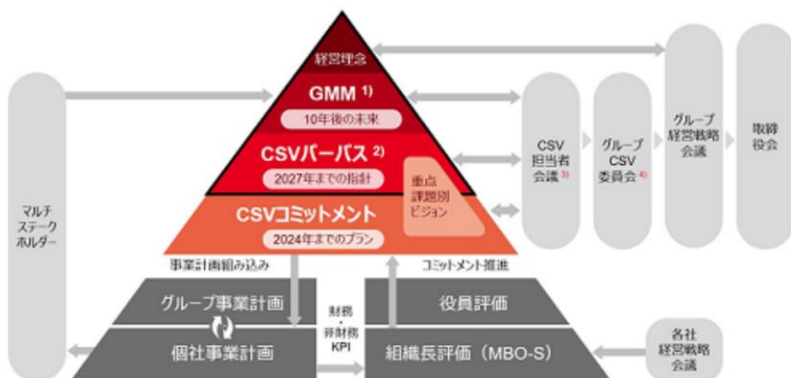
【経営方針、経営環境及び対処すべき課題】 ※ 一部抜粋

●サステナビリティに関する考え方及び取組

サステナビリティを巡る課題について、当社はリスクの減少のみならず収益機会にもつながる重要な経営課題であると認識し、CSV経営に積極的・能動的に取り組むことで、中長期的な企業価値の向上とサステナビリティ課題の解決の両立を目指しています。当社はサステナビリティ課題全般およびテーマごとに、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の観点から考え方を整理し、取り組みを強化しています。

①サステナビリティ課題全般

項目	内容
ガバナンス	<p>当社はサステナビリティに関する重要事項について、グループ経営戦略会議及び取締役会にて審議・決議しています。また、当社はCSV経営を積極的・自主的に推進していくため、キリンホールディングス社長を委員長としてグループCSV委員会を年3回実施し、CSVの方針・戦略および取り組み計画策定のための討議や計画実行状況のモニタリングを行っています。その内容は取締役会およびグループ経営戦略会議に報告しています。</p> <p>グループCSV委員会で決定したCSVの方針・戦略の実効性を高めるため、キリンホールディングス各部門および主要事業会社企画部門の実務担当者で構成されるCSV担当者会議を設置し、情報共有と意見交換を行っています。(図1参照)</p> <p>グループCSV委員会の傘下には、グループ横断の会議体である、CSV戦略担当役員を議長とするグループ環境会議、人事総務戦略担当役員を議長とするグループ人権会議/グループ健康経営推進会議を設定し、サステナビリティを巡る個別課題への対応を促進しています。(図2参照)</p> <p>(図1)</p>



1) Group Materiality Matrix
 2) 経営理念を社会的存在意義に翻訳
 3) 出席者：KH総経理部門 企画担当 国内外主要事業会社 企画担当
 4) 委員長：キリンホールディングス(KH)社長 委員：KH総経理部門 担当役員 国内外主要事業会社 社長

(図2)



戦略

当社はCSVガバナンスに基づき、GMM (グループ・マテリアリティ・マトリックス) にて経営課題を特定し、CSVパーパスの実現に向けたCSV経営の推進によって社会課題を解決し経済的価値も創出することを目指しています。詳細は、(1) 経営の基本方針に記載をしています。

サステナビリティ全般への考え方及び取り組みを受けて、環境・ビジネスと人権・健康経営については課題別の会議体を通じて社会と企業に与えるリスクと機会を評価し、方針や戦略・計画を議論しています。それらは幅広いステークホルダーへ積極的に情報開示を行っています。

好事例として着目したポイント

- サステナビリティ課題に関するガバナンス体制の全体像を端的に記載するとともに、各会議体の委員長・議長、委員、主たる議題及び開催頻度を表形式で端的に記載

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

① ガバナンス

サステナビリティに関する方針と目標を決定し活動を円滑に進めるため、社長を議長とし全執行役員を委員とする「CSR推進会議」（開催頻度：原則1回/年）が設置されており、適切なコーポレート・ガバナンスの推進及びサステナビリティ課題に関する重要事項を議論しています。本会議で決定した内容は取締役会に報告を行い、当社戦略へと反映させると同時に、取締役会からは監督を受けています。

また、CSR推進会議の中に、CSR担当取締役を委員長とする「リスク・コンプライアンス委員会」（開催頻度：原則2回/年）を設置し、本委員会を中心に内部統制の中核かつ両輪と位置付けているリスクマネジメントとコンプライアンスの推進を図っています。併せて、特に専門性・重要性の高い分野については、リスク・コンプライアンス委員会から分離させた専門委員会（委員長：各担当取締役）を設置しています。

リスクの管掌委員会・会議体



② 戦略

サステナビリティを巡る課題を重要な経営課題であると認識し、「中期経営計画2025」の重点課題の一つとして「CSR経営の推進」を掲げ、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、取り組みを強化しています。

その土台となる姿勢・考え方として掲げた「トクヤマグループ サステナビリティ基本原則」及び「トクヤマグループ行動憲章」に基づき、方針類の体系を下図のように整備し、マテリアリティ（CSR重要課題）への取り組みを進めています。



④ 指標と目標

当社グループは、各種サステナビリティ課題でもあり、当社グループの成長の土台となるマテリアリティへの取り組みを強化することで、社会との信頼関係をより強固なものとすることを目指しています。

各マテリアリティには指標（KPI）と目標などが設定され、それぞれの進捗状況については、サステナビリティに関する方針と目標を決定し活動を推進していくCSR推進会議において定期的にモニタリングされ、取り組みの調整・強化などを図っています。

[マテリアリティ及び指標]

マテリアリティ	目指す姿	2025年度目標・KPI	2022年度の実績
(中略)			
無事故・無災害	<ul style="list-style-type: none"> 無事故・無災害 保安管理レベルの向上 安全文化の醸成・向上 	<ul style="list-style-type: none"> 事故・休業災害ゼロ リスクアセスメントの深化 スマート保安の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 重大な事故・災害の発生 0件 リスクアセスメントによる各種リスクの特定と低減対策の実施 スマート保安の推進：異常予兆の検知の保全業務への活用検討
社会課題解決型製品・技術の開発	<ul style="list-style-type: none"> SDGsを意識した社会課題解決型製品 技術開発の拡充 	<ul style="list-style-type: none"> SDGsを意識した社会課題解決型製品 技術開発の推進 	<ul style="list-style-type: none"> [電子] 顧客起点のマーケティング活動により製品化に向けた取り組みが加速 [健康] 複数テーマでの製品化推進と次期テーマの企画強化 [環境] 中計戦略に基づき推進、複数テーマで事業化進行
化学品管理・製品安全の強化	<ul style="list-style-type: none"> トクヤマグループの適正な化学品管理の維持、製品安全の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 各国の化学品法令遵守、化学品規制違反ゼロ、製品安全に起因した事故ゼロ グループを含めた化学製品のリスクマネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> 製品審査（2次・3次）計63件、表示審査 計706件 国内外規制動向を把握して対応実施 部門・グループ会社に教育を行い、管理状況について定期点検・ヒアリングを行った 製品含有化学物質管理の推進

(以下略)

好事例として着目したポイント

- ガバナンス体制を端的に記載するとともに、各専門委員会の管掌する主要なリスクについても併せて記載
- 特定したマテリアリティごとに目指す姿、目標・KPI、当年度の実績を一覧で記載

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※一部抜粋

< 7つのマテリアリティに紐づく16の全社ESG目標の設定 >

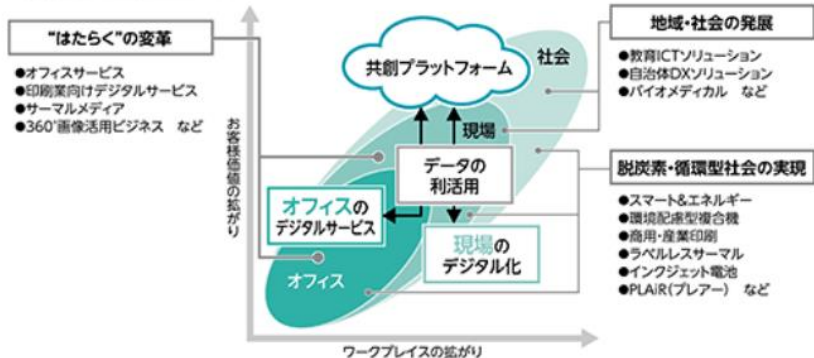
事業を通じた社会課題解決					
マテリアリティ	戦略的意義	2030年目標	注力事業	21次中経 ESG目標(2025年度末)	
“はたらく”の 変革	人とデジタルの力で、はたらく人やはたらく場をつなぎ、お客様の“はたらく”を変革するデジタルサービスを提供し、生産性向上・価値創造を支援する。	価値を提供するすべての顧客の“はたらく”の変革に貢献	・オフィスサービス ・印刷現場のデジタル化 ・サーマルメディア ・産業設備 ・スマートビジョン	①顧客からの評価*1	29%
地域・社会の 発展	技術 × 顧客接点力で、地域・社会システムの維持発展、効率化に貢献し、価値提供領域を拡大する。	3,000万人の生活基盤の向上に貢献	・GEMBA ・バイオメディカル ・自治体ソリューション ・教育ソリューション	②生活基盤向上貢献人数	1,500~ 2,000万人
脱炭素社会の 実現	バリューチェーン全体の脱炭素化に取り組み、カーボンニュートラルへの貢献を通じたビジネス機会を創出する。	GHGスコープ1,2の63%削減およびスコープ3の40%削減 使用電力の再生可能エネルギー比率50%	・環境・エネルギー ・環境配慮型MFP ・商用印刷/産業印刷 ・SL/ラベルレス ・PLAIR	③GHGスコープ1,2削減率(2015年比) ④GHGスコープ3削減率(2015年比) ⑤使用電力の再生可能エネルギー比率 ⑥削減貢献量	50% 35% 40% 1,400千t
循環型社会の 実現	自社および顧客のサーキュラーエコノミー型ビジネスモデル構築によりビジネス機会を創出する。	バリューチェーン全体の資源有効活用と製品の新規資源使用率60%以下		⑦製品の新規資源使用率	80%以下

*1: デジタルサービスの会社としてご評価いただいたお客様の割合

(中略)

< 事業を通じた重要社会課題解決に貢献する当社グループの注力事業領域 >

●事業を通じた社会課題解決の例



(3) リスク管理

当社グループのリスク管理は経営に大きな影響を及ぼすリスクを「重点経営リスク」と位置づけその特性によって「戦略リスク」と「オペレーショナルリスク」に分けて管理しております。サステナビリティに関するリスクは企業の中長期的な成長に大きく影響を与えることから「ESG/SDGsへの対応」を戦略リスクの1つとして位置づけ気候変動や人権問題に関するリスク管理を経営レベルで行っています。気候変動への対応で掲載している気候変動リスクごとの影響度・緊急度については全社リスクマネジメントの枠組みに則って評価されています。リスクマネジメント詳細については「第2 事業の状況 3 事業等のリスク」をご参照ください。

(2)

(4) 指標と目標

20次中計におけるESG目標の実績は以下の通りです。17指標中13指標で中期経営計画を達成しました。

事業を通じた社会課題解決					
マテリアリティ	2030年目標	社会課題解決と事業戦略	ESG目標		実績 ^{*1}
			評価指標	20次中計目標	
“はたらく”の 変革	価値を提供するすべての顧客の“はたらく”の変革に貢献	社会課題 持続的な発展のために、企業では、働き方変革やIT化による生産性向上、社員のはたらきがいの向上が課題となっています。 事業戦略 デジタル技術・サービスの提供で、お客様の“はたらく”の変革を実現します。	①顧客調査でのトップスコア率 ¹ ②顧客への提供価値拡充度 ²	30%以上 15%	日本:37% 欧州:20% APAC:32% 米州:89% 15.5%
生活の質の 向上	3,000万人の生活基盤の向上に貢献	社会課題 先進国と途上国、都市と地方では、医療・教育・地域サービスの格差の解消が必要となっています。 事業戦略 オフィスソリューションで培ってきたデジタル技術とノウハウを活かして、医療・教育・地域サービスの質の向上を支援します。	④生活基盤向上貢献人数	1,000万人	1,001万人
脱炭素社会の 実現	・GHGスコープ1、2の63%削減およびスコープ3の40%削減 ・使用電力の再生可能エネルギー比率50%	社会課題 気候変動の影響が顕著になっており、対策の強化とスピードアップが課題です。 事業戦略 [SBT ³ 1.5°C]目標を掲げ、自社排出のGHGの大削減を進め、社会全体の脱炭素に貢献する製品・ソリューションを提供します。	⑤GHGスコープ1、2削減率(2015年比) ⑥GHGスコープ3削減率(2015年比) ⑦使用電力の再生可能エネルギー比率	30% 20% 30%	45.5% ^{*1} 31.4% ^{*1} 30.2% ^{*1}
循環型社会の 実現	バリューチェーン全体の資源有効活用と新規資源使用率60%以下	社会課題 天然資源の持続的な利用を可能にするために、資源の循環利用や新規投入資源の削減の強化が課題です。 事業戦略 3R・プラスチック削減/代替をさらに強化し、プリント・オンデマンドの提供により、お客様の資源の効率利用に貢献します。	⑧製品の新規資源使用率	85%以下	84.9%

好事例として着目したポイント

- (1) マテリアリティとSDGs項目を関連付けるとともに、戦略的意義、2030年目標、注力事業、ESG目標を定量的に記載
- (2) マテリアリティごとに2030年目標、社会課題解決と事業戦略、ESG目標及び実績を定量的に記載

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日

有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

2. 「気候変動関連等」の開示例

(好事例の選定にあたって、特に注目した項目)

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標及び目標

考え方

：サステナビリティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参考になる開示

：サステナビリティに関する考え方について、参考になる開示

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例
<ul style="list-style-type: none"> TCFDにおいてもScope3が求められており、開示がない場合には「開示に消極的で劣後している」と見られるため、<u>Scope3についても開示することが有用</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 西松建設株式会社(2-10) 双日株式会社(2-16) 株式会社群馬銀行(2-23)
<ul style="list-style-type: none"> 気候変動の開示においては、<u>Scope3の開示に加えて、シナリオ分析を行うにあたっての前提条件や想定期間の明示、機会とリスクの事業インパクト、目標値の5つの開示が重要な要素になる</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 西松建設株式会社(2-9～2-10) 株式会社デンソー(2-11) 明治ホールディングス株式会社(2-12～2-15) 三井住友トラスト・ホールディングス株式会社(2-17)
<ul style="list-style-type: none"> シナリオ分析においては、<u>自社に関係のある情報をシナリオに反映することにより、分析の過程や結果が分かりやすく納得感のあるものになるため有用</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 明治ホールディングス株式会社(2-12～2-15) 株式会社ニッスイ(2-29)
<ul style="list-style-type: none"> シナリオ分析等において、<u>データソースを開示することは有用</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 株式会社ニッスイ(2-29～2-31) サントリー食品インターナショナル株式会社(2-33)

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例
<ul style="list-style-type: none"> • <u>生物多様性や水資源等は、TCFDの次の重要なテーマであり、積極的に開示していくことは有用</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • 株式会社ニッセイ(2-29～2-31) • サントリー食品インターナショナル株式会社(2-32～2-33) • 株式会社三井住友フィナンシャルグループ(2-34) • キリンホールディングス株式会社(2-35) • 大日精化工業株式会社(2-36)
<ul style="list-style-type: none"> • 自然資本を使っている業界にとっては、気候変動、水リスクや生物多様性等の自然資本は相互に関連しているため、<u>3つのリスクを同時に開示することが有用</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • 株式会社ニッセイ(2-29～2-31)
<ul style="list-style-type: none"> • 自然資本や水リスクの場合、地域をどのようにリスクマネジメントするかが重要であるため、<u>拠点ごとの評価が有用</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • 株式会社ニッセイ(2-29～2-30)

経緯や 問題意識

- 2021年度から、TCFD提言に則った気候関連情報開示に向けた取組みを開始した。
- サステナビリティに関する開示の導入を契機に、部署単位ではなく、全社的に体系立てて対応をする必要性を認識した。

プロセスの 工夫等

- 気候関連情報の開示に先立って、まずは、ガバナンスとリスク管理体制の組み立てからスタートした。
- TCFD提言で推奨されている開示内容に沿った体制とするために、既存の承認プロセスをベースとして、プロセスの見直しを行った。
- シナリオ分析の結果は、収益や費用といった様々な形で財務影響として出てくるため、単純比較できるように、様々なステークホルダーにわかりやすい指標である営業利益への影響として開示することとした。
- シナリオ分析や開示の方法については現在のものを継続することとしており、今後、徐々に開示の精度をあげながら改善を図っていく方針とした。

充実化の メリット等

- TCFDの対応を行うことで、これまでも気候関連のリスクや機会に対応した企業活動を実施できていたことがわかったり、新しい活動の必要性に気付かされた。

経緯や 問題意識

- 2018年頃から投資家のESGにかかる要望が増えてきたこと、2019年にTCFDコンソーシアムに加入したことを契機に、2020年度から統合報告書でTCFDにかかる開示を開始した。

プロセスの 工夫等

- 他社事例を参考にしながら出来るところから開示を始め、徐々に開示範囲の拡大を図ってきた。
- 財務影響と対応費用の定量情報については、有価証券報告書の開示時点では数字が確定出来ないものの、株主や投資家からの期待値の高い情報であることを踏まえて、有価証券報告書には暫定値として開示した（その後、2023年9月に公表した統合報告書で確定値を開示）。

充実化の メリット等

- 法定開示の有価証券報告書への開示で、TCFD開示の重要性と環境関連情報開示の早期化の必要性について、情報開示協力部門での理解が深まった。

統合報告 書等との棲 み分け

- 有価証券報告書ではTCFDの主要な情報を開示している（株主や投資家から期待が高い定量情報は暫定値で開示）。
- 統合報告書ではTCFDのフル情報を開示している（定量情報は確定値を開示）。

経緯や 問題意識

- 開示をステークホルダーとの対話手段と考え、以前から新たなルールやフレームワークを積極的に試行する等、先行開示の取組みを行ってきた。
- 気候変動とその他の環境課題に対して統合的なアプローチで取り組むことを重視するため、TCFDに加えてTNFDのフレームを用いることで、当社の取組みをより正確に説明することが出来ると分かり、今回の開示に至った。

プロセスの 工夫等

- 将来展望であるサステナビリティ情報を、有価証券報告書にどこまで掲載するかについては、社内で議論が分かれた。サステナビリティ情報に関する事実を報告するという内容ではなく、予定計画を掲載することが、有価証券報告書に掲載する情報として適しているのかどうかという点を議論した。
- 上述のとおり、先行開示に対する考え方があったことに加え、他媒体で既に開示を進めていた内容であったこと、経営層の後押しも得られたことから、開示に至ることが出来た。

充実化の メリット等

- サステナビリティ情報にかかる要求事項（人的資本）の戦略や実行に関する社内の議論が深まった。
- 当社のサステナビリティに関する活動のエッセンスの把握や、その後に統合報告書や環境報告書を参照するきっかけになり、投資家等の当社に対する理解に資すると考えている。

統合報告 書等との棲 み分け

- 有価証券報告書では、重要性の高いメッセージやより伝えたいことに絞り込んだ。
- 気候変動にかかる投資計画については、他媒体と比較し、財務との関連性をより分かりやすく記載することを意識し、環境投資指標におけるNPV^(※)の使用や投資判断におけるICP^(※)導入と実績・計画について定量的に記載した。

※ NPV : Net Present Value

※ ICP : Internal Carbon Pricing

経緯や 問題意識

- 当社グループやサプライチェーン全体でGHG及び資源に関して、どのような環境の負荷があるか、全体像の明確化が必要だった。

プロセスの 工夫等

- 目標や施策を個別に示すだけでなく、当社が行う事業活動のどの場面で、どのような環境負荷が発生しているかの全体感を示した。また、当社を含むサプライチェーンの「どこ」で環境負荷が生じているのかを整理すると共に、重点的に取り組むべき箇所の明確化を図った。
- 販売ツールである見本帳の発行冊数等は従来は非開示としていたため、関係部署からの反対もあったが、こうした数値を出すことで環境負荷の大きさを具体的にイメージしやすくなると考え、経営層も含めた議論の末、開示に至った。

充実化の メリット等

- 当社の販売形態・商流は複雑であり、商品や重要な販売ツールである見本帳といった「モノ」の流れを見える化をすることで、社内外ともに課題認識を共有できるきっかけとなった。
- 経営層を含め、社内でどのような問題、課題があるかを整理したことで、その問題解決に向けた取組みを着実に進めることができた。また、社外に対しても当社の取組みの重要性をより理解してもらえた。
- 5か年分の数値を示したことで、長期持続的に取り組んでいる面を認識してもらえた。

統合報告 書等との棲 み分け

- 有価証券報告書は、該当する事業年度を軸として、「現在の状況」と「将来に向けた成長戦略」が主な内容となり、できるだけ定量的な表現を意識した。
- 統合報告書は、「過去実行してきたこと」、「現在の成長戦略」、「未来像・社会に生み出す価値」といったストーリーを意識し、長期的な時間軸を理解してもらえるように努めた。また、役員及び社員から様々な「人」が登場することを意識した。

経緯や 問題意識

- サステナビリティについてはこれまで主に事業等のリスクで開示を行ってきたため、新設されたサステナビリティに関する考え方及び取組の記載欄において、どのような構成で開示を行うかに課題があった。

プロセスの 工夫等

- 構成を2つに分けて、前半はサステナビリティ全般、後半でテーマ別の課題についてそれぞれ記載した。
- テーマ別の課題では、気候変動・人的資本に加え、ステークホルダーからの関心が高く、自社にとって重要な項目（自然資本）を記載することとした。
- TCFDについては、自社の事業における重要な魚種の漁獲可能量の変化予測や、水リスクについて拠点ごとの影響評価を新たに行い、精緻化した。
- 気候変動に起因して漁獲可能量がどのように変化するか等のデータが少なく、開示内容に客観性を持たせるための指標探しに苦労をしたが、最終的に国連食糧農業機関（FAO）の文献を用いて影響評価を行うことが出来た。

充実化の メリット等

- これまでサステナビリティにおける取組みの詳細は主にウェブサイトやサステナビリティレポートを中心に開示しており、有価証券報告書には要点を記載していた。記載を拡充したことで、読んでもらえる機会が増えたと感じている。

統合報告 書等との棲 み分け

- 自然資本については、有価証券報告書では天然水産物の持続可能性についての記述のみだったが、統合報告書にはTNFDのLEAPアプローチについても記載する等、統合報告書の発行までの間に分析を進めた内容を追記して拡充させている。

(1) 気候変動

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2) 気候変動への対応

当社グループの気候変動への対応に係る考え方及び取組は、以下のとおりであります。

①ガバナンス

（気候関連課題に関する取締役会の監督）

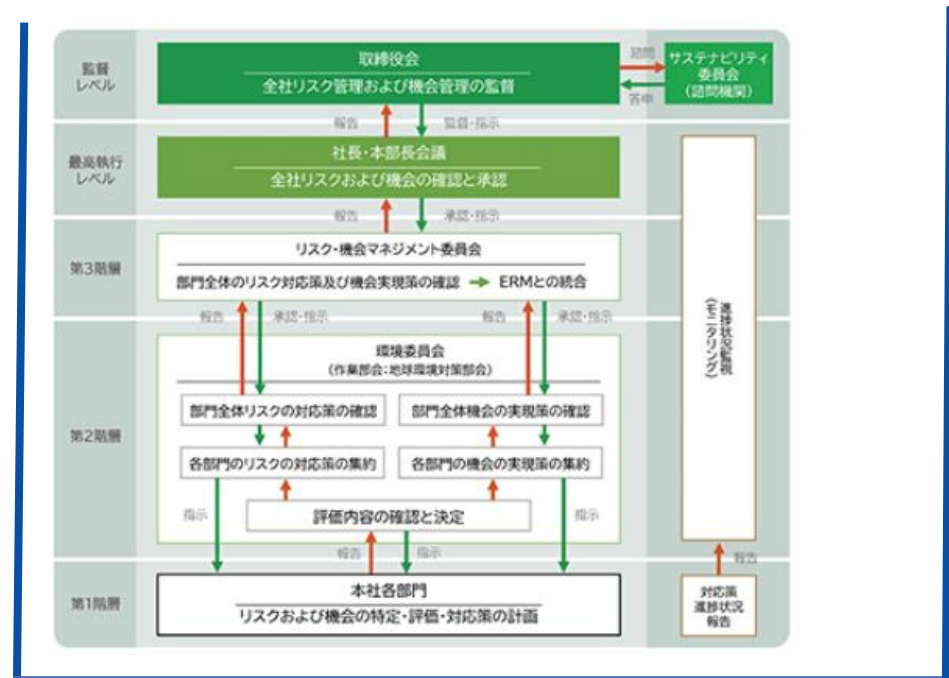
当社は、気候関連リスクを回避・低減・移転し、また気候関連機会を実現するための戦略を重要な経営課題と位置づけ、企業として適切に対応することで持続的な成長につながると考えています。そのため取締役会は、気候関連課題に関する社長・本部長会議からの報告内容を審議し、気候関連リスク及び機会に係る具体的対応策、目標管理について監督します。

（気候関連課題に関する社長・本部長会議による意思決定）

社長・本部長会議は、気候関連課題に関しリスク・機会マネジメント委員会からの報告を受け、気候関連リスク及び機会に係る具体的対応策、目標管理について最高執行レベルの責任として意思決定（確認、承認）を行い、年2回の頻度で取締役会に報告します。

（気候関連リスク及び機会の特定、評価、管理プロセス）

本社各部門は、各部門における気候関連リスク及び機会を特定し“発生可能性”、“量的影響度”、“質的影響度”の3つの尺度で評価するとともに、“リスク対応策”及び“機会実現策”の策定、実施を行い、環境委員会に報告します。環境委員会は本社各部門における気候関連課題を再評価、対応策の確認を行いリスク・機会マネジメント委員会に報告します。全社リスク管理（ERM）を行うリスク・機会マネジメント委員会において気候関連リスクと機会はERMに統合され、社長・本部長会議に報告されます。



②リスク管理

気候変動への対応に係るリスク管理については、上記「①ガバナンス」に記載のとおりです。

好事例として着目したポイント

- 取締役会、最高執行レベル、各部門の役割や指揮命令・報告経路を端的に記載するとともに、ガバナンス体制を図示

西松建設株式会社 (2/3) 有価証券報告書 (2023年3月期) P14-16,18,20

戦略

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※一部抜粋

③戦略

(戦略/シナリオ分析の前提条件)

(採用シナリオ及び分析対象、時間軸)

当社は、脱炭素社会への移行に伴い不確実性の高い将来を見据え、どのようなビジネス上の課題が顕在し得るかについて、産業革命以前と比較した気温上昇1.5℃と4℃のそれぞれの世界観においてTCFDが提言するシナリオ分析を行いました。シナリオ分析は、当社の主軸の事業である建設事業のほか、アセットバリューアップ事業、地域環境ソリューション事業を対象としており、これには協力会社や材料調達を含めたサプライチェーン全体を考慮しています。

また、気候関連リスクは長期間にわたり影響を与える可能性があるため、中期経営計画の年限にあたる2025年度までを「短期」、2026年度～2030年度までの期間を「中期」、2031年度以降を「長期」と設定しました。

気温上昇推定値	採用シナリオ	想定した環境	対象事業	分析時間軸(年度)
1.5℃	【移行】IEA NZE ^①	世界の平均気温を産業革命以前の水準から1.5℃で安定させるための道筋を示す。	<ul style="list-style-type: none"> 建設事業(国内土木・建築、国際) アセットバリューアップ事業 地域環境ソリューション事業 	短期:2020~2025 中期:2026~2030 長期:2031~2050
	【物理】SSP1-2.6	持続可能な発展の下で、産業革命以前の水準から温度上昇を2℃未満に抑える気候政策を導入。21世紀後半にCO ₂ 排出量ゼロの見込み。低位安定化シナリオ。		
4℃	【移行】IEA STEPS ^④	現段階で各国が表明済みの具体的政策を反映したシナリオ。温度上昇が2℃を超える前提。		
	【物理】SSP5-8.5	化石燃料依存型の発展の下で、気候政策を導入しない高気候シナリオ。		

① IEA: (International Energy Agency)国際エネルギー機関 ② NZE: (Net Zero Emissions by 2050 Scenario)ネットゼロ排出シナリオ
③ SSP: (Shared Socioeconomic Pathways)共通社会経済経路 ④ STEPS: (Sustained Policies Scenario)公表政策シナリオ

(戦略/気候関連リスク及び機会)

リスク分類	リスク内容	影響を受ける期間	該当シナリオ
移行リスク	法規制	炭素税の導入(コスト増加)	中/長 1.5℃
	技術	木造高層建築トレンドへの技術対応の遅れ(売上減少)	中/長 1.5℃
		気温上昇に起因する労働力減少 →プレキャスト化への対応遅れ(売上減少)	中/長 1.5℃/4℃
物理リスク	気温上昇に起因する労働生産性低下 →工期の長期化に伴う売上機会の損失(売上減少)	中/長 1.5℃/4℃	
	気温上昇に起因する労働生産性低下 →工事原価の上昇(コスト増加)	中/長 4℃	

機会分類	機会内容	影響を受ける期間	該当シナリオ
環境対応による機会	保有不動産における脱炭素ニーズ(省エネ化・ZEB化・再エネ化)への対応(売上増加)	短/中/長 1.5℃	
	建物のZEB化ニーズの高まり(売上増加)	中/長 1.5℃/4℃	
気候変動に伴う機会	再生可能エネルギー関連工事の拡大(売上増加)	中/長 1.5℃	
	創エネ関連事業(太陽光、小水力、木質バイオマス、地熱、バイオガスの需要増加(売上増加)	短/中/長 1.5℃	
強靱性に関する機会	脱炭素関連まちづくり事業(スマートグリッド・蓄電関連技術)の需要増加(売上増加)	中/長 1.5℃	
	適宜化する自然災害に対する迅速な復旧対応(売上増加)	短/中/長 1.5℃/4℃	
	防災、減災関連工事の増加(売上増加)	中/長 1.5℃/4℃	

【分析期間(年度)】
短期:2020~2025
中期:2026~2030
長期:2031~2050

(2)

(戦略/1.5℃シナリオに基づく事業インパクト評価)
 <ウォーターフォールグラフを用いたインパクト評価>

2021年度の営業利益をインパクト評価の基点とし、2030年度及び2050年度時点における気候関連リスク及び機会の要素による影響額の増減を表しています。



(戦略/4℃シナリオに基づく事業インパクト評価)
 <ウォーターフォールグラフを用いたインパクト評価>

2021年度の営業利益をインパクト評価の基点とし、2030年度及び2050年度時点における気候関連リスク及び機会の要素による影響額の増減を表しています。



好事例として着目したポイント

- シナリオ分析の前提条件をシナリオごとに設定し、その内容を端的に記載
- リスクと機会による営業利益への影響額の増減を1.5℃、4℃のシナリオごとにウォーターフォールグラフを用いて定量的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

④指標及び目標

(指標と目標/ZERO30ロードマップ2023)

当社は、2019年6月に「エコ・ファーストの約束」を更新した際にも、「脱炭素」を重要な経営課題として捉えており、これまで2030年を年限としたCO2排出量削減の具体的な活動の道筋であるロードマップを定め、2021年より活動を推進してきましたが、この度これを刷新し『ZERO30ロードマップ2023』を策定しました。このロードマップは、当社のあらゆる事業活動から排出されるCO2を対象とし、スコープ3の目標を新たに加えたものです。CO2排出量削減のレベルについては、スコープ1+2、及びスコープ3も、実質的な国際基準であるSBT1.5°C認定を視野に入れたより野心的なものとしています。また当社はCO2排出量削減に加え、脱炭素社会の形成に貢献すべく再生可能エネルギー事業による発電(創エネ)を順次行っております。当社のスコープ1+2の残余排出量を上回るグリーンエネルギーを社会に提供する計画となっており、2030年までの早い時期に『残余排出量—創エネによる削減効果』がZEROになることを目指しています。

(1) (中略)

(指標と目標/CO₂排出量の推移)

事業活動におけるスコープ1、2、3の推移と割合

●スコープ1、2の推移 ※2022年度の実績は概算値

区分	其の範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	割合
スコープ1	・事業活動で使用する燃料の燃焼によって発生される温室効果ガス(CO ₂)の排出量 ・対象事業活動は、当社グループ全体	31,804	34,356	25,403	18,076	45.7%
スコープ2	・事業活動で使用する電力に起因して発生される温室効果ガス(CO ₂)の排出量 ・対象事業活動は、当社グループ全体	33,219	35,869	34,963	23,511	54.3%
合計		65,023	70,224	60,366	41,587	100.0%

●スコープ3の推移

カテゴリ	其の範囲	2019年度	2020年度	2021年度	割合
1 購入した製品のサービス	・当社グループが購入した製品の内、購入量を増やしている主要原料(鉄筋、コンクリート、セメント、H2O鋼、鋼管鉄、鋼矢板、鉄骨、建設用塗料等)、セメント製品の廃棄物から回収可能なCO ₂ 削減	446,383	582,278	539,375	16.7%
2 廃棄物	・当社グループが購入または売却した廃棄物の焼却・製造および輸送から発生する排出量(よび21年度建設仮設廃棄物削減)	91,719	63,278	105,941	3.2%
3 スコープ1、2に含まれない燃料および蒸気	・当社グループが購入した電力の製造過程における上流側の排出量(燃料)は含まれない	4,014	4,174	9,920	0.3%
4 輸送、配送(上流)	・当社グループが購入した主要原料の輸送(購入から製造までの過程)に由来する排出量	8,445	13,114	26,807	0.8%
5 事業から発生する廃棄物	・当社の事業活動から発生する廃棄物(有害なものを除く)は、自社以外での処理に「処理」に係る排出量、および廃棄物の輸送に起因する排出量	22,876	21,207	23,771	0.7%
6 出張	・当社グループが出張に使用する全交通機関の燃料・電力消費による排出量、宿泊施設の燃料・電力消費による排出量(出張用車は除く)	392	399	405	0.01%
7 雇用者の通勤	・当社グループが社員が、通勤に使用する全交通機関の燃料・電力消費から排出される排出量(国が有社会員向けに提供される通勤バスは除く)	1,293	1,316	1,436	0.04%
11 購入した製品の使用	・当社グループが購入した建設機材の燃焼に由来する排出量、建設機材によるCO ₂ 削減 ・建設機材によるCO ₂ 削減(建設機材の燃焼に由来する排出量)に由来する排出量(建設機材の燃焼に由来する排出量)に由来する排出量(建設機材の燃焼に由来する排出量)	3,663,648	3,191,751	2,481,159	76.6%
12 購入した製品の燃焼	・当社グループが購入した建設機材の燃焼に由来する排出量(当社が購入した主要原料の燃焼に由来する排出量)を除く、建設機材の燃焼に由来する排出量(建設機材の燃焼に由来する排出量)に由来する排出量(建設機材の燃焼に由来する排出量)	22,795	29,163	25,517	0.8%
13 サービス提供(下流)	・当社グループが建設業者として所有し、他者に提供しているサービス提供(2022年3月期末時点)の燃焼に由来する排出量	29,691	22,652	23,170	0.7%
合計		4,313,205	3,928,732	3,237,500	100.0%

●スコープ1、2、3の割合



(2)

(2050年カーボンニュートラルに向けた脱炭素移行計画)

当社は、2050年カーボンニュートラルの実現に向けた脱炭素移行計画を策定しております。同計画ではシナリオ分析結果に加え、TCFD、CDPなど国際イニシアティブが企業に求める移行計画の要素も取り入れており、今後はロードマップの達成を見据え、移行計画の精緻化と実行に全社で取り組んでまいります。



(注) 気候変動への対応に関する詳細な情報については、当社ウェブサイトの気候関連情報をご参照ください。

(<https://www.nishimatsu.co.jp/esg/environment/climate.html>)

好事例として着目したポイント

- (1) GHG排出量 (Scope1~3) について、過去実績を含め定量的に記載するとともに、Scope3はカテゴリごとの内訳も記載
- (2) カーボンニュートラル実現に向けたロードマップを時系列で図示しながら平易に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

(2) 気候変動

気候変動の危機が迫るなか、当社では、持続可能なモビリティ社会のあり方を模索し、2030年長期ビジョンで掲げた「環境」の提供価値を最大化する目標に向けてサステナビリティ経営を加速させています。2019年に「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures)」への賛同を表明し、気候変動が事業に与える影響とそれによるリスクと機会をシナリオに基づいて分析、事業戦略へ反映していくよう検討を進めることで、事業の持続的な成長へとつなげる取り組みを推進しています。

① ガバナンス

当社は、全社安全衛生環境委員会において、気候変動に関わる重要事項を審議・決定しています。同委員会は年2回開催され、中長期目標の策定や省エネに関わる投資等の環境経営推進上の重要事項について協議・決定を行います。

また、事業に重要な影響を及ぼすと判断された案件（ビジョン、中期経営戦略、大型投資等）については経営審議会あるいは取締役会で審議しています。

全社安全衛生環境委員会の下部委員会には、事業グループごとの委員会、国内グループごとの委員会、海外地域別（北米、南米、欧州、中国、東南アジア）の委員会があり、委員長は担当役員です。さらにはエネルギー部会、物流部会、クリーン製品部会、生産環境部会の4つの部会が構成され、担当範囲を明確にして効率的、重点的に活動を推進しています。シナリオ分析結果を含む課題については、全社安全衛生環境委員会で共有する等、必要な手続きを検討・実施した上で、全社事業計画に反映し、速やかに実行していきます。

② 戦略

気候変動が事業に及ぼす影響の把握と気候関連の機会とリスクを具体化するために、国際エネルギー機関 (IEA) や気候変動に関する政府間パネル (IPCC) の外部シナリオをベンチマークとして参照しました。また、自動車産業のシナリオ分析を確認しつつ、自社の中長期戦略における事業環境認識と照合しながら総合的にシナリオを想定の上、シナリオと自社中長期戦略との差異分析を行い、事業に与える影響が100億円以上に相当する項目を重要項目として抽出しました。

なお、上記シナリオの想定について、移行リスクはIEA「World Energy Outlook」の中で想定される「B2DS」、「SDS」シナリオをそれぞれ推進的・野心的シナリオと定義し、範囲としては2040年までのCO2排出量、炭素税、原油価格、再生可能エネルギー率、新車電動率等を定量化し、自社戦略との差よりリスクと機会を分析しました。また物理的リスクでは、IPCC第5次評価報告書より、「RCP8.5」「RCP6.0」をそれぞれ鈍化、推進シナリオと定義し、気象災害、海面上昇、生態システム悪化、水食糧不足等を定量化し、自社戦略との差よりリスクと機会を分析しました。

主なリスクと機会、重要項目への対応策は以下のとおりです。

主なリスク

重要事項	時間軸／影響	主要な財務上の潜在的影響	財務影響 (2025年度)	対応策	対応費用 (2022年度)
既存の製品及びサービスに対する新たな命令・規制	長期／やや高い	燃費・排ガス規制厳格化加速を背景とした売上減少 ・燃費規制の厳格化 (2018年から2030年にかけてCO2排出量は約3分の1) や自動車の電動化 (ハイブリッド自動車を含む) の加速 (2018年: 2%→2030年: 47%) を想定。当該変化に対応できず、規制不適合による販売停止等により売上減少	3,000億円	・航続距離の延伸に向けた電動化製品の省エネルギー技術開発加速 ・新たな燃費規制に向けたハイブリッド自動車等の内燃機関の燃費向上に向けた開発加速	880億円

(中略)

主な機会

重要事項	時間軸／影響	主要な財務上の潜在的影響	財務影響 (2025年度)	対応策	対応費用 (2022年度)
研究開発及び技術革新を通じた新製品やサービスの開発	中期／高い	電動車の需要増加に起因する売上増加 ・カーボンニュートラルを背景に各国で電動車が増加。ヒートポンプシステム等電動車の熱効率改善技術の需要も高まる ・インバータやサーマルの電動関連製品を含め、電動化対応により売上が増加	5,000億円	・省動力技術 (エジェクタ、ヒートポンプ、蓄冷エバポレーター)、省能力技術 (内外気2層ユニット)、小型化高出力技術 (インバータ) 等の電動化関連技術や、熱マネジメント技術 (蓄熱、廃熱利用、吸着ヒートポンプ) の開発を加速 ・新燃料 (e-fuel、水素等) に対応するエンジン制御システム等の技術開発も推進	900億円

(中略)

(注) 「財務影響(2025年度)」及び「対応費用(2022年度)」は2023年6月20日時点における暫定値です。確定値は2023年9月末発行予定の「統合報告書2023」において記載予定です。

好事例として着目したポイント

- (1) シナリオ分析の概要を端的に記載
- (2) ・主なリスク・機会の項目ごとに時間軸、影響、主要な財務上の潜在的影響、対応策について具体的に記載
・財務影響、当年度の対応費用は暫定値で定量的に記載するとともに、確定値は統合報告書で記載する旨を記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

② 戦略

(中略)

3つのシナリオ (1.5°C・2°C・4°Cシナリオ) での分析結果の内、1.5°Cシナリオと4°Cシナリオにおける影響の大きい主要インパクトの分析結果は以下のとおりです。

<分析対象範囲>

事業セグメント	食品	医薬品
財務インパクト算出範囲	当社グループ全体	
対象原材料	主要原材料[乳、カカオ豆、パーム油、砂糖、木材(紙)、鶏卵]	
分析基準年	現状、2030年(中期)、2050年(長期)	

<1.5°Cシナリオ(移行リスク)における当社グループへの影響>

気候変動に関わる変化	主要インパクトと具体的な影響	当社グループへの影響		
		関係するサプライチェーン	影響額(億円)	
			2030年	2050年
政府の環境規制の強化	カーボンプライシング負担額の増加	製造 調達 物流	37 201	80 277
再生可能エネルギー普及に向けた電力設備投資の拡大	電力購入金額の増加	製造	20	28

<4°Cシナリオ(物理的リスク)における当社グループへの影響>

気候変動に関わる変化	主要インパクトと具体的な影響	当社グループへの影響		
		関係するサプライチェーン	影響額	
			2030年	2050年
台風・豪雨などの激甚化や発生頻度増加	洪水被害による機会損失	製造 物流	1拠点あたり約3億円	
気温上昇や水リスクなどによる原材料の生育環境変化	原材料調達コストの増加	調達	-	-

□ 主要インパクトと具体的影響

<1.5°Cシナリオ>

・カーボンプライシング導入による影響額(自社)

2030年は、省エネ活動、創エネ活動、再エネ由来電力の購入などで14億円の削減を図り、37億円のコスト増加を想定しています。2050年は、新たな技術や次世代エネルギーの積極的導入など移行計画(トランジションプラン)に沿った対応策の強化により19億円を削減するものの、現在の技術では2050年にCO₂排出量ゼロが見込めないため、排出量実質ゼロに向けて40億円の排出権購入が必要となり、80億円のコスト増加を想定しています。

単位: 億円

取り組み内容	2030年	2050年
対応策未実施のカーボンプライシング負担額	51	59
対応策によるカーボンプライシング削減額	▲14	▲19
CO ₂ 排出量ゼロに向けた排出権購入金額	-	40
合計	37	80

※1.5°Cシナリオにおけるカーボンプライシング導入による影響額については、国際エネルギー機関(IEA)のWorld Energy Outlook(WEO)2021で公表されているNZEシナリオのカーボンプライス(2030年、2050年)を基に算出しています。

・電力購入金額による影響額(自社)

2030年は、省エネ活動、創エネ活動などで17億円の削減を図りますが、再エネ由来電力のプレミアム価格によるコスト増加があり、20億円のコスト増加を想定しています。2050年は、同様に28億円のコスト増加を想定しています。

単位: 億円

取り組み内容	2030年	2050年
電力単価上昇に伴う増加額	30	88
省エネ活動、創エネ活動等による削減額	▲17	▲71
再エネ由来電力購入に伴う増加額	7	11
合計	20	28

なお、現在実施している省エネ活動、創エネ活動、再エネ由来電力の購入などに加え、新たな技術や次世代エネルギーの積極的な導入などを織り込んだ移行計画(トランジションプラン)を策定しました。また、2021年度よりインターナルカーボンプライシング制度(1t-CO₂当たり5,000円)を導入することで、カーボンプライシング本格導入後の円滑な対応に向けた準備も進めております。

※1.5°Cシナリオにおける電力購入金額による影響額は、公益財団法人地球環境産業技術研究機構(RITE)とIEA WEO2018のSDSシナリオの情報を基に算出しています。

好事例として着目したポイント

- 1.5°C、4°Cシナリオにおける影響額を定量的に記載するとともに、主要インパクトの具体的な影響の内訳についても定量的に記載

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

<1.5°Cシナリオ>

(中略)

・カーボンプライシング導入による影響額 (主要原材料)

主要原材料を調達する各国のカーボンプライスを基にした2030年の影響額は、以下の対応策の実施により201億円の増加を想定しています。2050年は同様に277億円の増加を想定しています。

※1.5°Cシナリオにおけるカーボンプライシング導入による影響額については、IEAのWEO2021で公表されているNZEシナリオのカーボンプライス (2030年、2050年) を基に算出しています。

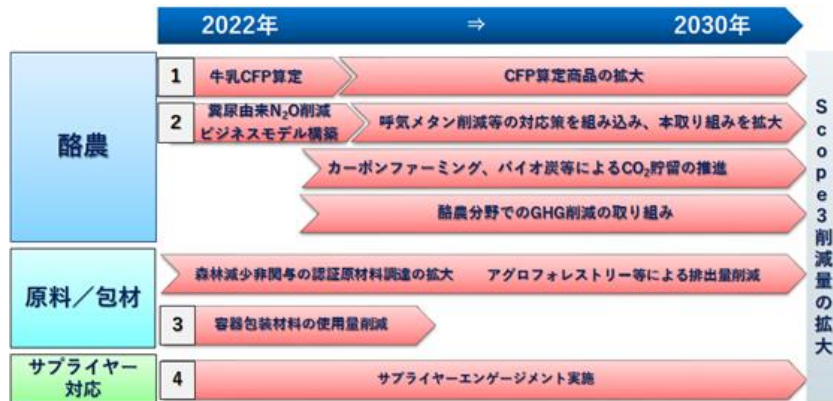
なお、主要原材料におけるCO₂排出量については、CO₂だけでなく酪農業由来のメタンなど温室効果ガス (GHG) 全般での排出量削減が重要な課題と捉えています。

GHG排出量削減に向けて、酪農を中心としたScope 3における移行計画を策定しました。

GHG排出量削減を効果的に行うために、ライフサイクルにおけるGHG排出量の多いプロセスを特定すべく、はじめに、牛乳のカーボンフットプリント (CFP) を算定し、次にそのプロセスでの排出量削減策を策定し取り組みを開始しました。さらに、その他の原材料における対応策も検討すると同時に、GHG排出量削減に向けたサプライヤーとのエンゲージメントを実施することで、サプライヤーの排出量削減、ひいてはサプライチェーン全体の排出量削減を促進していきます。

サプライチェーン (Scope 3) における移行計画 (トランジションプラン) の概要は以下のとおりです。

図中の1~4については、以下に対応策詳細を記載しております。



※Scope 3 Scope 1, 2以外のCO₂間接排出 (購入した原料・包材等の生産・製造・輸送から、それらを加工した製品の販売・輸送・使用・廃棄に至るまでの企業活動におけるサプライチェーン上で発生するCO₂排出) のこと。

(2)

対応策1 牛乳のカーボンフットプリント (CFP) の算定

はじめに、牛乳の算定式を確立する為、数軒の酪農家から収集した実データなどに基づき、「明治オーガニック牛乳」のライフサイクル全体 (原料調達~製造~消費~廃棄) におけるGHG排出量を算定しました。その結果、上流部分が90%以上を占めることが分かりましたので、生産者やサプライヤーとともに排出量削減に取り組みます。



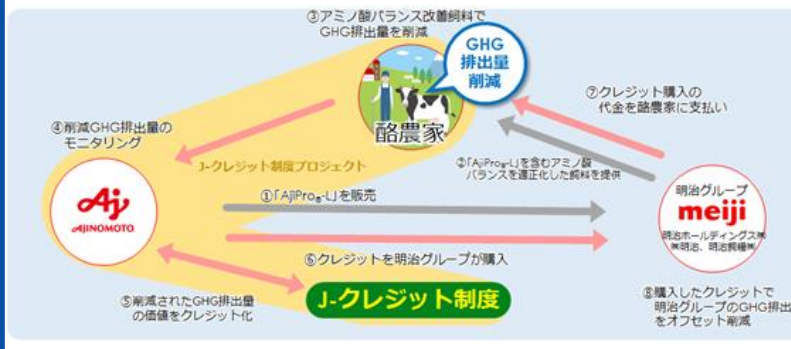
GHG排出量構成比

商品名	単位	サプライチェーン別 排出量			排出量合計
		上流	中流	下流	
明治オーガニック牛乳	構成比	90.7%	5.8%	3.4%	100%

対応策2 糞尿由来のN₂O削減のビジネスモデル構築

酪農家、味の素株式会社、当社グループの3者が中心となり、ビジネスモデルを構築しました。

味の素株式会社製品の「AjiPro_®-L」を使用し、飼料中のアミノ酸バランスを改善することで乳量を維持しつつ、飼料中の余剰な窒素を抑え、糞尿由来のN₂O排出量を削減することができます。削減されたN₂Oは、酪農家と味の素株式会社がJ-クレジット制度を活用してクレジット化し、そのクレジットを当社が購入することで酪農家を経済的に支援するモデルとなります。



好事例として着目したポイント

- (1) サプライチェーン上の主要原材料から排出されるGHG削減に向けた移行計画を策定し、移行計画を図示しながら具体的に記載
- (2) 主要原材料から排出されるGHGの削減に向けた取組みを具体的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

対応策3 容器包装材料の使用量削減

容器包装材料の主たる原料である石油由来のプラスチックを削減することはGHG排出量の削減にもつながります。包装容器は「3R+Renewable」による、より環境に配慮した取り組みを推進します。

具体的な取り組みは以下の通りとなります。

商品名	容器	対応策
明治ブルガリアヨーグルトLB81低糖	カップ	軽量化(Reduce)
明治ザバスシリーズ	カップ	軽量化(Reduce)・バイオマスプラスチック配合(Renewable)
	キャップ・スプーン	バイオマスプラスチック配合(Renewable)
明治おいしい牛乳	キャップ他	バイオマスプラスチック使用(Renewable)
明治5つ星習慣	ボトル	再生PET使用(Renewable)

※3R: Reduce(発生抑制)、Reuse(再使用)、Recycle(再生利用)

プラスチック使用量推移、目標

年度	2017年度 (基準)	2019年度 (実績)	2020年度 (実績)	2021年度 (実績)	2030年度 (目標)
実績(t)	30,807	27,777	27,265	25,878	23,107
削減(t)	-	3,030	3,542	4,929	7,700
削減量 (%)	-	9.8	11.5	16.0	25.0

対応策4 サプライヤーエンゲージメントの実施

サプライヤーにおけるCO₂排出量削減は、当社のScope3の削減でもあります。

したがって、CO₂排出量の多いサプライヤーとエンゲージメントを行い、目標値や取り組み事例を共有していくことで排出量削減の推進を図っていきます。

■ サプライヤーエンゲージメントによるCO₂排出量削減

好事例として着目したポイント

- 容器包装材料の使用量削減の取組み実績として、プラスチック使用量の推移と目標を定量的に記載

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

<4°Cシナリオ>

(中略)

・主要原材料調達への影響

原材料の生産地においても、気候変動による気温上昇や水リスクによって農作物の収量減少に伴う原材料単価の変化が起こることが想定されます。主要原材料の生産地における収量変化や水リスク（水の需給バランスの悪化を意味する水ストレス、渇水リスク、洪水リスク）の分析を実施し、その結果の概要は以下のとおりです。

～想定される収量変化～

- ・カカオ豆や砂糖の調達国では、将来的に収量が減少すると予測しています。
- ・一方で、当社グループのカカオ豆の主要調達地域では、2030年での影響が比較的小さく、2050年においても同様です。
- ・乳への影響は、2030年、2050年においても数%の減少に留まり、飼料の配合変更などによる生産性向上での対応が可能であり、リスクはそれほど大きくないと想定しております。

～想定される水リスク～

- ・水ストレスと渇水リスクは、一部の地域を除いてほとんどの地域でリスクが低いと想定しております。
- ・洪水リスクは、将来的にほとんどの地域でリスクが高くなると想定されるため、夫々の生産地の洪水リスクを確認した上で、改善策の検討が必要であると考えております。

※4°Cシナリオにおける主要原材料調達への影響について、FAOの公表しているGAEZv4データベース（RCPS.5）や文献調査の将来収量予測情報を基に算出しています。

なお、原材料として調達する農作物は気候変動のみならず、自然資本・生物多様性の保全と密接に関係しています。自然関連財務情報の開示フレームワーク（TNFD）のLEAPアプローチを活用し、当社グループの重要原材料であるカカオ豆の自然への依存度を分析しました。

～カカオ豆生産地での自然関連リスク分析～

- ・カカオ豆の生産活動は、自然への依存度が高いため、主要なカカオ豆生産拠点（13カ所）における依存状況を把握するための調査を行いました。その結果、「自然災害の影響緩和」「土壌侵食の抑制」という項目について、特に依存度が高いということが分かり、加えてその2つの重要項目についてリスクとなる生産拠点を洗い出しました。今後は生産地でのGAP分析等を行う中で収量減少の回避に向けた取り組みを推進してまいります。
- ・自然災害の影響緩和へのリスクが非常に高い拠点数：2カ所
- ・土壌侵食の抑制へのリスクが非常に高い拠点数：2カ所

(中略)

好事例として着目したポイント

- (1) 4°Cシナリオにおける主要原材料調達への影響を端的に記載
- (2) KPIの進捗結果が役員報酬に反映される旨を端的に記載
- (3) シナリオ分析の対象とした主要原材料の持続可能な調達や、水調達リスクについてもKPIを設定し、実績と目標を定量的に記載

(2)

③ 指標と目標（進捗状況含む）

当社グループでは、「明治グループサステナビリティ2026ビジョン」や明治グループ長期環境ビジョン「Meiji Green Engagement for 2050」を策定し、マテリアリティとKPIを設定しています。気候変動に関わるリスク・機会への対応は、環境負荷低減活動の他、原材料調達など多岐にわたるため、以下KPIを設定し、進捗管理をしております。

各KPIの進捗状況を定期的にチェックし、達成に向けて計画的に取り組むとともに、その結果は、明治ROESG*指標の一部として評価され役員報酬に反映されます。

(3)

<気候変動によるリスクと機会に関するKPI>

主要インパクト	項目	KPI		
		サステナビリティ2026ビジョン	長期環境ビジョン	2022年度進捗
カーボンプライシングの導入	CO ₂ 排出量	2030年度までに自社拠点でのCO ₂ 総排出量（Scope 1、2）を50%以上削減、Scope 3を30%以上削減（2019年度比）	2050年までにサプライチェーン全体でCO ₂ などの温室効果ガス排出量を実質ゼロに	Scope 1、2 : 14.7% Scope 3 : 7.0% ※1、2
	再生可能エネルギー使用量	2030年度までに自社拠点における総使用電力量に占める再生可能エネルギー比率を50%以上へ拡大	2050年までに自社拠点における総使用電力量に占める再生可能エネルギー比率100%を達成	9.5%
	プラスチック使用量	2030年度までに国内の容器包装などのプラスチック使用量を25%以上削減（2017年度比）	再生資材などを活用し容器包装に使用する新たな自然資本を最小化	16.0% ※1、3
水調達リスク	水使用量	2030年度までに自社拠点での水使用量の売上高原単位を15%以上削減（2020年度比）	2050年までに自社拠点での水使用量の売上高原単位を2020年度比で半減	13.3% ※1
主要原材料の持続可能な調達	カカオ豆	2026年度までにサステナブルカカオ豆の調達比率を100%へ	-	62.6%
	パーム油	2023年度までにRSPO認証パーム油への100%代替	-	90.4%
	木材（紙）	2023年度までに環境配慮紙への100%代替	-	98.2%
	生乳	酪農家の経営に関する支援活動Meiji Dairy Advisory (MDA) を年間400回以上実施、及び2023年度までに累計2,150回以上実施	-	477回/年 累計1,900回

※1 進捗については、基準年度からの削減率（%）を記載しています。なお、算出値については第三者保証取得前の数値であるため、変更の可能性があります。

※2 Scope 3はScope 1、Scope 2以外の間接排出で、バリューチェーンからのCO₂排出量です。

※3 プラスチック使用量削減値については、2021年度実績を記載しています。

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

① 脱炭素社会実現への挑戦

戦略

Scope1、Scope2の削減

当社は、CO₂排出の削減は脱炭素社会実現に向けた当社グループの責務であると考えています。したがって、当社グループによるCO₂排出 (Scope1とScope2) の削減を加速し、来たる脱炭素社会への耐性を高めると共に、この社会移行を新たな機会と捉え、幅広い分野におけるビジネスを進めていきます。

2021年3月には、「サステナビリティ チャレンジ」を实践すべく脱炭素対応方針を策定し、Scope1とScope2の削減のための目標 (後述) を設定しました。

Scope3、Scope4の計測と把握

当社は、脱炭素社会の実現のためには、当社グループのCO₂排出 (Scope1とScope2) 削減に加えて、サプライチェーン全体のCO₂排出 (Scope3) までを含めた取り組みが必要であると考えています。また、Scope3の多い産業とそのサプライチェーン上の工程においては現在又は将来的に排出削減ストレスがかかる可能性が高いと考え、リスクとしてその計測と把握を行っています。

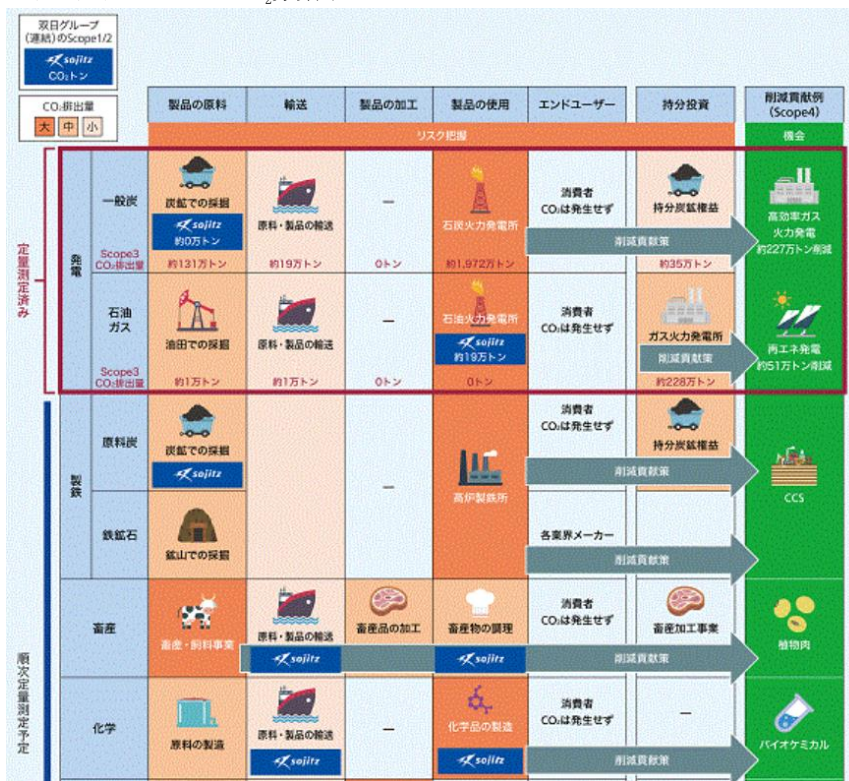
具体的には、外部専門家を起用して、当社が事業を行っている産業のサプライチェーンにおいてScope3の多い所を特定し、リスクが高い、又は高まる箇所として分析し、その結果を示したものが次のCO₂分析図です。縦軸に当社グループが関わっている一般的にCO₂排出が多い産業分野を、横軸にサプライチェーン上の工程を置き、当社グループにとってのリスクがある所を定性的に表しています。そして、当社グループへの影響が特に大きいと考えられる発電分野からScope3の計測による定量把握を進めています。

一方で、CO₂排出 (Scope3) が多い所は当社グループにとってリスクであると同時に、CO₂削減貢献による新たな事業創出の機会のある所でもあると捉え、当社グループの成長に向けた取り組みを推進すると共に、その削減貢献量をScope4として定義づけ計測と把握を行っています。

リスク (Scope3)	CO ₂ 排出が多い所ほど一般的にはCO ₂ 排出削減のストレスが高まり、移行リスクとして、脱炭素に向けての規制の強化、政策の変更、市場における需給の変化、技術革新が生じ代替される脅威にさらされやすくなります。
機会 (Scope4)	当社グループは、脱炭素又は低炭素のエネルギー事業、省エネ事業、循環型製品・サービス事業を通じて既存・競合他社の製品・サービスに代替し、あるいは新たに創出された市場、セグメントでの優位な位置を獲得することによる収益化を目指します。

(2)

< サプライチェーン上のCO₂分析図 >



(中略)

(1)

注：GHGプロトコルが規定する、Scope3の15カテゴリーを簡略化して作成しています。

カテゴリー別の詳細は、https://www.sojitz.com/ip/csr/sojitz_esg/e/data.php をご参照ください。

* Scope4の計算方法：(IEAが公表する2021年の世界火力発電原単位 (745g/kWh) - 当社発電原単位) × 発電量

好事例として着目したポイント

- 削減貢献量の計測と把握を行っていることを端的に記載するとともに、削減貢献量の計算方法についても端的に記載
- 事業ごとにサプライチェーン上のCO₂排出量、削減貢献量を分析し、定量情報も含めて図示

(注) 【勉強会メンバーからのコメント】 Scope4は、GHGプロトコル及びISSB基準においてもネットワーキングが禁止されており、ネットワーキングしていると誤解されないようにScope1, 2, 3とは明確に区別した記載が望ましい。また、このような誤解を避けるために、海外のガイダンス (World Resources Institute 等) では、Scope4ではなく、削減貢献量 (avoided emissions) の表現を使用しているものも見られる。なお、本事例は、プラスの影響をもたらす事業機会を強調し発信している点で好事例である。

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

②気候変動にかかる戦略

イ. 気候変動対応に関する考え方

気候変動は、グローバルな経済・社会の持続性を脅かす最も深刻な環境問題の一つですが、当社のマテリアリティにおいては、「気候変動」を含む「ESG/サステナブル経営」をインパクトマテリアリティとして特定しています。「気候変動」に対しては、グループ共通のプリンシプル（行動原則）である「気候変動対応行動指針」のもと、気候変動がもたらすリスクと機会を適切に認識し、信託銀行グループの多彩なビジネスを通じて、ネガティブな影響の最小化とポジティブな影響の最大化に取り組んでいく方針です。

具体的には、中長期的な気候変動や異常気象による社会インフラ・自然等の物理的被害（物理的リスク）や気候変動に関連した政策変更・気候変動に対する金融市場の考え方や社会通念の変化、技術革新等による低炭素社会への急速な移行（移行リスク）を気候変動関連リスクと定義し、自らの事業活動による温室効果ガス（GHG）排出の抑制や、セクターポリシー等に基づく規律ある投融资のリスク管理・モニタリングに努めます。同時に、太陽光発電や風力発電等の利活用を促進する投融资や、地産地消型の再生可能エネルギービジネスの確立などの新たな投資機会を創造し、当グループ自身による投資も呼び水に、個人（家計）・企業・投資家間の資金循環に貢献したいと考えています。

ロ. 気候変動に関するリスクの認識

当グループでは、移行リスクおよび物理的リスクが将来にわたって投融资ポートフォリオに与える影響を把握すべく、シナリオ分析を実施してきました。

三井住友信託銀行株式会社では、これをビジネスモデルや戦略の持続可能性に関する確認、および投融资先のお客さまとの気候変動に関する対話とエンゲージメントのツールと捉え、ポートフォリオ特性を踏まえつつ分析に取り組んでおります。

(i) 移行リスク

移行リスクについては、2020年より、炭素関連資産に占める比率が高い電力セクターから分析を開始しました。2021年は、投融资ポートフォリオにおける重要性が高い海運セクターを分析対象に選定、財務シミュレーションによるシナリオ分析を実施し、投融资先のお客さまとの意見交換を行いました。

2022年下期の移行リスク分析では、対象セクターを国内全セクターへ、対象先を国内事業法人全融資先へと拡大し、NGFS（気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク）の気候変動シナリオごとに2050年までの信用格付の変動シミュレーションを実施のうえ、与信関係費用にどのような影響が生じるかを分析しました。分析手法としては、全セクターをカバーするセクターレベルのトップダウン方式による分析に加え、気候変動移行リスク・セクターヒートマップにおいて移行リスクが高いと判定されるセクターについては、個社レベルの財務シミュレーション（ボトムアップ方式）を組み合わせた信用格付シミュレーション分析を実施しました。

結果としては、移行リスク分析では、「Current Policy (3.0℃シナリオ)」との比較において、「NetZero2050 (1.4℃シナリオ)」では2050年までの累計ベースで92億円、「Delayed Transition (1.6℃シナリオ)」では135億円の与信関係費用が増加する計算となりました。同様に「Below 2.0 (1.6℃シナリオ)」では12億円の減少となる計算となりました。

(ii) 物理的リスク

物理的リスクについては、急性リスクのシナリオ分析として、2020年に住宅ローン、2022年上期に不動産ノンリコース・ローンに関して、河川洪水による被害を受けた場合のリスクを分析しました。

2022年下期の物理的リスク分析では、不動産投資法人（REIT）を対象先に選定するとともに、急性リスクの対象として従来の河川洪水に高潮を加え、保有物件データを活用して2100年までの気候変動による財務影響分析を行いました。

結果として、物理的リスク分析では、与信関係費用の発生による影響は、500年に1度の確率で発生する災害を全物件が同時に受けたと仮定しても、0.2億円程度と限定的であることがわかりました。

リスク種別	セクター	主な分析結果
移行リスク (2020年度)	電力セクター	電力会社が再生可能エネルギー発電への投資を行わない場合、信用格付けが平均2～3ノッチ悪化
物理的リスク (2020年度)	住宅ローン	与信関係費用が2019年比70億円増加
移行リスク (2021年度)	海運セクター	代替燃料シフトによるコスト増、炭素価格の動向など想定シナリオにより財務影響に大きな差異を認識。投融资先のお客さまと意見交換を実施
物理的リスク (2022年度上期)	不動産セクター (ノンリコース・ローン)	信用格付に与える影響は限定的。都心部での被害想定額の推計精緻化や地下のインフラ被害とその影響長期化などの潜在的なリスクについて課題認識
移行リスク (2022年度下期)	国内全セクター (国内事業法人全融資先)	与信関係費用の変化による財務影響は軽微。与信関係費用が最大135億円増加
物理的リスク (2022年度下期)	不動産セクター (不動産投資法人)	影響は軽微。与信関係費用は最大0.2億円増加

好事例として着目したポイント

- 移行リスク、物理的リスクについて、セクターごとの与信関係費用への影響額を定量的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

(3) 【リスク管理】

(中略)

③統合的リスク管理における気候変動関連リスク

当社では気候変動に関する当グループの基本的方針である「気候変動対応行動指針」のもと、2022年5月、気候変動関連のリスク管理に関し、取締役会の定める「リスク管理規程」の中で「気候変動関連リスク管理方針」を規定し、気候変動関連リスクに関する基本的な考え方、取締役会・経営会議・役員の役割と責任、3線防衛体制、リスクカテゴリーごとの気候変動を考慮したリスク管理方針等を明確化しています。

「気候変動関連リスク」については、環境分野の重要課題のうち、中長期的気候変動や異常気象により、社会インフラ、自然等が物理的被害を受けたり（物理的リスク）、気候変動関連政策の変更、気候変動に対する金融市場の考え方や社会通念の変化、技術革新等により低炭素社会への急速な移行が起こる（移行リスク）ことで、当グループ・顧客・市場・金融インフラ・社会が悪影響を受けることと定義しています。その上で、気候変動を各リスクカテゴリーに横断的に影響を与える「リスクドライバー」とした上で、各リスクカテゴリーで気候変動固有のリスク管理方針を定めています。また、気候変動関連リスク管理における3線防衛体制について整備しています。

<気候変動固有のリスク管理方針>

	気候変動固有のリスク管理方針	リスクホライズン (注)	
信用リスク	気候変動に関する与信先モニタリング（与信先のGHG排出量、座礁資産、風水害リスクモニタリング等）	短期・中期・長期	
市場リスク	投資先の気候変動対応の成否による投資先発行有価証券価格下落リスクのモニタリング	短期・中期	
オペレーショナル・リスク	事務リスク（外部委託）	委託先の風水害による委託業務の継続性	短期・中期
	イベントリスク（風水害）	気候変動に起因する風水害増加が当グループ保有不動産に与える悪影響への対応	短期・中期・長期
	コンプライアンスリスク	気候変動関連規制への対応	短期・中期
	コンダクトリスク	気候変動に関する当グループの行為がステークホルダーの期待と信頼に応えていないことによる顧客・市場・金融インフラ・社会等に与える悪影響への対応	短期・中期
統合的リスク管理	「三井住友トラスト・グループカーボンニュートラル宣言」の実行（実現）失敗による当グループ及びステークホルダーへの悪影響への対応	短期・中期・長期	

(注) 短期：1年以内、中期：1年超10年未満、長期：10年以上

<気候変動関連リスク管理における3線防衛体制>

3線	内部監査を行う部署	・リスク管理体制の有効性評価
2線	統合的リスク管理部署	・ネットゼロ戦略に関する外部環境、内部環境モニタリング ・気候変動の中長期的な影響を考慮したシナリオ分析の実施による自己資本充実度評価
	気候変動関連リスク管理部署	・気候変動に関するリスク管理計画立案 ・気候変動に関する全社状況をモニタリング、経営宛報告 ・気候変動の観点での各リスクカテゴリーのリスク管理支援
	各リスクカテゴリー管理部署	・1線の牽制、支援、気候変動固有の各リスクカテゴリーのリスクに関する管理方針策定
1線	カーボンニュートラル企画推進部	・グループネットゼロ戦略立案 ・気候変動に関する1線の活動を統括
	各事業・店部	・気候変動に関するリスクの特定、評価、コントロールの主体 ・顧客による気候変動対応に関するエンゲージメント推進

④気候変動に関連したリスク管理

イ. 三井住友信託銀行株式会社の与信業務における環境社会（ES）リスク管理

三井住友信託銀行株式会社では、社会への負の影響が大きい与信は禁止、抑制、または慎重な取り組みを行う必要があるとの観点から、「セクターポリシー」を定めて、定期的に投融資審議会で見直しを行い、経営会議に報告しています。また、投融資の取組判断のプロセスにおいて、セクターポリシーに十分留意する運営としています。

ロ. 投融資先の気候変動移行リスク管理

三井住友信託銀行株式会社では、本年4月よりリスク統括部内に気候変動関連リスク管理チームを新設するとともに、高炭素セクターごとの投融資ポートフォリオGHG排出量をパリ協定に沿ったものへコントロールする目的で、投融資ポートフォリオ移行リスク管理体制を構築しました。

この中で、3線防衛体制における1線、2線の関連各部、チームの役割と責任、セクターポリシーの在り方、1線における与信先の移行リスク管理の実務プロセス（気候変動移行リスクセクターヒートマップを勘案した投融資先の移行リスク区分評価、エンゲージメントを通じたリスク削減に向けた協議、モニタリング等）、2線の牽制の在り方等を定めています。これらのリスク管理プロセスは、セクターごとのGHG排出量削減目標の進捗管理や、風評リスク管理と一体となって実施されます。

好事例として着目したポイント

- (1) 気候変動固有のリスク管理方針として、リスクごとの管理方針、リスクホライズンを端的に記載
- (2) 気候変動関連のリスク管理における3線防衛体制について端的に記載

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

投資計画

2030年までは損益中立を原則とし、省エネ効果で得られたコストメリットで投資による減価償却費や再生可能エネルギー電力調達を増加分を相殺します。GHG排出量削減を主目的とした環境投資の指標としてNPV (Net Present Value) を使用し、投資判断枠組みにはICP (Internal Carbon Pricing : \$63/tCO2e) を導入しています。今後、ロードマップでICPを考慮することで取り組みを加速させていく予定です。2020年の再生PET樹脂の調達及び工場におけるヒートポンプシステム導入への支出を資金用途とするグリーンボンド (100億円) に続き、2023年1月には、当社がScope1とScope2の温室効果ガス (GHG) 排出量削減に向けた取り組みとして推進する省エネ、および再生可能エネルギー関連のプロジェクトに充当する国内食品企業初のトランジション・リンク・ローンによる資金調達 (500億円) を実行しました。本ローンについては、経済産業省による令和4年度温暖化対策促進事業費補助金及び産業競争力強化法に基づく成果連動型利子補給制度 (カーボンニュートラル実現に向けたトランジション推進のための金融支援) が適用されます。

気候変動対応ロードマップの投資予定※11 (単位: 億円)

	2019-2021年 中計	2022-2024年 中計	2025-2027年 中計	2028-2030年 中計
省エネルギー投資・施策	15	74	104	48
再生可能エネルギー使用拡大※12	15	150	237	362
エネルギー転換	0	0	9	12
	30	224	350	422

※11: 2019-2021年中計は実績。2022~2030年はトランジション・リンク・ローン策定時の想定であり、今後修正される可能性があります。

※12: 再生可能エネルギー使用拡大には再生可能エネルギー電力調達に関わる全ての投資額を含めております。

[自然資本への対応]

キリングroupは、2010年に名古屋で開催された生物多様性条約第10回締約国会議を契機として、生物資源のリスク調査を行い、事業が特定の“場所”の自然資本に“依存”していることを理解しました。この認識の元、「キリン 午後の紅茶」の主要原料生産地であるスリランカでレインフォレスト・アライアンス認証の取得支援を継続し、水資源に対しては、比較的水の豊かな日本と水ストレスの非常に大きなオーストラリアで事業を行ってきたことから、水ストレス・水リスクが国や地域によって異なることを早くから認識して取り組みを進めてきました。自然資本に関する非財務情報開示および科学的な目標設定の取り組みは以下の通りです。

情報開示	<input type="checkbox"/> 国内食品飲料・医薬品として初めて“The TNFD Forum”に参加 (2021年12月)。(TNFD日本会議にも参加)。 <input type="checkbox"/> 2022年7月開示のキリングroup環境報告書の中で、TNFD β v0.1で示された「LEAP (Locate, Evaluate, Assess, Prepare)」アプローチに準拠し、世界に先駆けて開示。 <input type="checkbox"/> TNFDのパイロットプログラムに参加し、ルールメイキングに貢献。 <input type="checkbox"/> 「生物多様性のための30by30アライアンス」で「梔子ヴィンヤード」が自然共生サイトの認定相当に選定。日本ワインのためのブドウ栽培と言う事業を通じたネイチャー・ポジティブの事例として、国連気候変動枠組条約締約国会議 (COP15) で発表。
目標設定	<input type="checkbox"/> Science Based Targets Network が主催するコーポレートエンゲージメントプログラムに国内医薬品・食品業界初として参画。 <input type="checkbox"/> 2022年7月開示のキリングgroup環境報告書の中で、SBTNで示されたメソッドロジ案に従い製造拠点を優先順位付けし、「AR3T」フレームワークで試行的に開示。

好事例として着目したポイント

- 気候変動対応への投資方針を記載するとともに、資金調達と投資の実績、今後の投資計画について定量的に記載

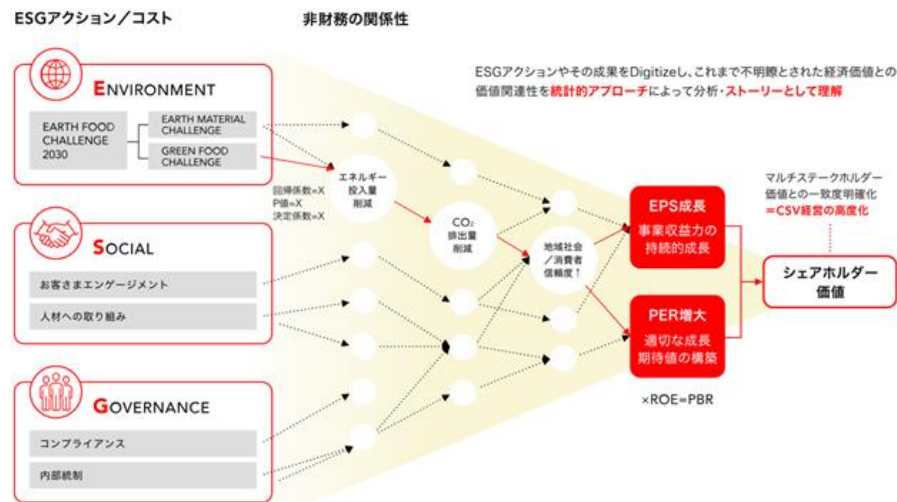
【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

② 非財務価値の定量化

当社グループが重点的に取り組むESG活動が企業価値にどのような効果があるのか、ESGと企業価値との関係性の分析にも取り組んでおります。その一つが、企業価値を表す指標の一つPBRとの関係性の分析であります。ESG活動が何年後のPBRに効果をもたらすかを、学術的に信頼度の高い手法を使い分析いたしました。結果、CO2排出量の削減を行うと8年後に1.0%PBRが向上するなど、当社グループが重点的に取り組んでいるESG活動と企業価値向上との間に相関関係があることを定量的に確認することができております。

またESG指標同士の相関性を分析し、各ESGの取り組みがどのような経路を辿り企業価値の向上に繋がるのか、ストーリーの形で明らかにいたしました。例えば、エネルギー投入量に対する施策を行うことでCO2排出量は削減され、CO2排出量を削減したことで、自社が保有しているメディアで発信する機会が増加し、地域や社会におけるブランド価値向上につながります。次にブランド価値が上がると消費者の購買が増え売上が伸び、最終的には、当社グループが経営指標として上げるEPSとPERが成長・拡大しシェアホルダー価値につながってまいります。引き続きこうした分析に挑戦し、ESG活動と企業価値の関係性を明らかにしていきたいと考えております。

(イ) 価値関連性分析



(ア) 俯瞰型分析



* "CFD" (中央経済社2020)にて橋本氏が開発したモデルに基づき、アビームコンサルティング株式会社のDigital ESG Platformで分析 (2021年3月)

好事例として着目したポイント

- ESG活動と企業価値の関係性を分析し、将来のPBRへの影響を定量的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

2. 気候変動に関する考え方及び取組

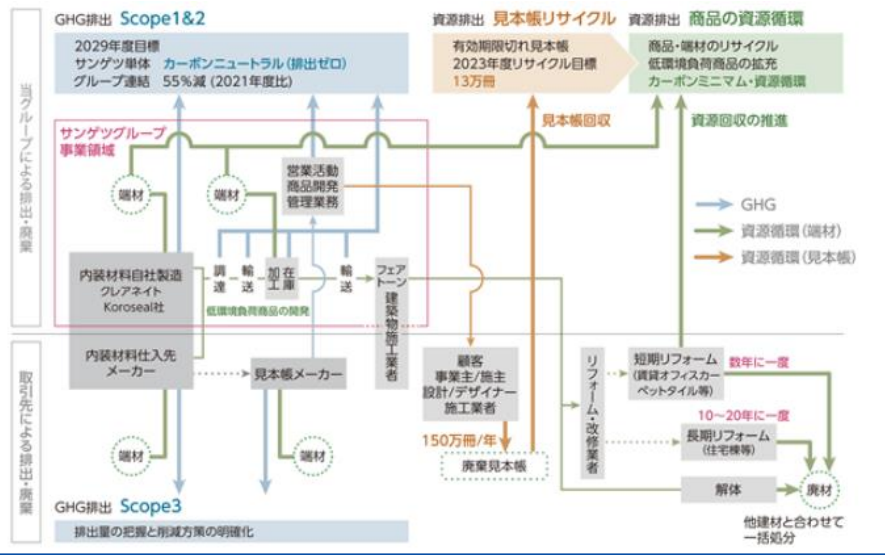
当社の事業は地球環境との関わりが深く、企業として環境保全に努めることは当然の責務です。当社では、自らの事業活動における環境負荷の低減はもとより、地球環境に配慮したより良い住環境の創造に努めております。持続可能な社会の実現に、企業としてより主体的に参画するため、2021年10月には「TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース)」提言に賛同を表明しました。環境負荷の低減に向け、この提言への対応を進めています。

地球温暖化による気候変動は、人間の生活や自然の生態系にさまざまな影響を与えています。この主たる原因である温室効果ガス(以下、GHG)を削減させるためには、エネルギーを最小限に無駄なく有効活用することが必要であり、エネルギー削減を推進することが地球温暖化防止、地球資源の有効活用に繋がると考えております。

(1) 当社を取り巻く環境負荷の状況

当社が行う事業活動においては、当社グループによるGHG排出や商品・見本帳の廃棄に加え、取引先でのGHG排出、また建築現場での使用済み廃材などさまざまな状況・場所において環境負荷が発生しています。当社ではこのそれぞれのスコープにおける環境負荷の状況を把握し、環境負荷を低減する取り組みを行っています。

サンゲツを取り巻く環境影響図



(中略)

(5) 指標及び目標

当社では、中期経営計画(2020-2022) [D.C. 2022] において、事業活動 (Scope 1 & 2) における環境負荷の低減に向けた定量目標を設け、取り組みを進めました。目標と2022年度までの進捗は、以下のとおりです。

①環境負荷低減に向けた定量目標と進捗

当社では、2020年度から2022年度までの中期経営計画 [D.C. 2022] において、環境面における定量目標を定め、取り組みを進めてまいりました。この目標と実績の推移は以下のとおりです。

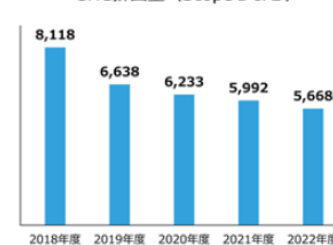
■2022年度 目標と実績 (単体)

	目標	実績
GHG排出量 (Scope 1 & 2)	30%削減 (2018年度比)	30.1% : 達成
エネルギー使用量	4%削減 (2018年度比)	3.5% : 未達成
廃棄物総廃棄量	4%削減 (2018年度比)	9.6%増 : 未達成
リサイクル率	83%以上	86.4% : 達成

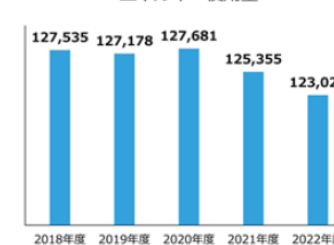
■実績推移 (単体)

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
GHG排出量 (Scope1&2)	t-CO2	8,118	6,638	6,233	5,992	5,668
エネルギー使用量	GJ	127,535	127,178	127,681	125,355	123,021
廃棄物総廃棄量	t	3,695	4,195	4,098	4,283	4,134
リサイクル率	%	75.0	80.1	81.5	85.0	86.4

GHG排出量 (Scope 1 & 2)



エネルギー使用量



廃棄物総廃棄量



リサイクル率



好事例として着目したポイント

- (1) GHG排出や資源の廃棄に関して、取引先を含めたサプライチェーン全体での環境影響図を图示し、定量情報とともに記載
- (2) GHG排出量やエネルギー使用量に加え、資源の廃棄等により発生する環境負荷の低減に向けた定量目標を設定し、それぞれの推移状況を定量的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

④ 指標及び目標

A サステナブルファイナンス

サステナブルファイナンスは、環境課題（再生可能エネルギーや省エネ設備等）や、社会課題（創業、事業承継、医療等）の解決に資するファイナンスを対象としております。地域のサステナビリティ実現に向け、環境・社会課題等への取組みをさらに進めていくため、2022年度から2030年度までの中長期的なファイナンス目標を設定しております。サステナブルファイナンスに積極的に取り組むことで、地域のESG課題の掘り起しや解決につなげてまいります。

	2024年度 目標	2030年度 目標	2022年度 実績
サステナブルファイナンス 累計実行額（2022年度以降）	5,000億円	1兆5,000億 円	2,662億円
うち環境分野	3,000億円	1兆円	1,160億円

また、地域の脱炭素化への取組みとして、再生可能エネルギー開発支援に向けた総額500億円の投融資枠（ファンド）「GBグリーンファンド」を2021年10月に設定しております。本ファンドを通じて、再生可能エネルギー開発を支援し、温室効果ガスの削減に貢献するとともに、分散電源の普及等によるエネルギーの地産地消や地域活性化にも取り組んでまいります。

	2021年度	2022年度
GBグリーンファンド累計実行額 （2021年10月以降）	183億円	461億円

B 温室効果ガス排出量削減

地域の環境課題解決に積極的に取り組むことで、脱炭素社会の実現や社会の持続的発展に貢献していくため、当行における温室効果ガス排出量削減目標を設定しております。2022年度の温室効果ガス排出量は、8,272t-CO₂であり、2013年度比26.2%の削減となりました。

	2024年度 目標	2030年度 目標	2021年度 実績	2022年度 実績
温室効果ガス 排出量削減 （2013年度比）	50%削減	ネットゼロ	8.5%削減	26.2%削減

(2)

当行ではこれまで、当行本店ビルや電算センターの電力をすべて再生可能エネルギー由来の電力に切り替え、電力使用に伴う温室効果ガス排出量実質ゼロの建物としております。今後も、店舗屋根へPPAによる太陽光発電設備設置やネーミングライツを取得した「ぐんぎん尾瀬片品発電所」により、地元電源の使用割合を増やしてまいります。また、再生可能エネルギーの創出や電気自動車の導入等、脱炭素に向けた取組みを一層強化してまいります。

【主な取組み】

- ・2022年4月 本店ビルの電力をすべて再生可能エネルギー由来の電力に切り替え
- ・2022年11月 全店（一部対象外店舗を除く）に電気自動車導入を決定。順次導入中
- ・2023年4月 電算センターの電力をすべて再生可能エネルギー由来の電力に切り替え
- ・2023年10月 高崎田町支店のPPA電力供給開始予定
- ・2024年1月 北毛地区9店舗及び電算センターの一部の電力を「ぐんぎん尾瀬片品発電所」由来の再生可能エネルギーに切り替え予定

＜ファイナンスによる温室効果ガス削減への取組みについて＞

当行では、2019年11月にグリーンボンド、2021年10月にサステナビリティボンドを地方銀行で初めて発行しました。

グリーンボンド、サステナビリティボンド発行による資金調達額300億円のうち、200億円をグリーンプロジェクトに充当しております。これによる温室効果ガス削減量は60,537t-CO₂/年となり、約33,000世帯の年間CO₂排出量（電気）に相当します。また、同削減量は当行の2022年度の温室効果ガス排出量である8,272t-CO₂を大きく上回ります。

【グリーンプロジェクト充当による温室効果ガス削減量】

(単位：t-CO₂/年)

再生可能エネルギー			エネルギー 効率	クリーンな 輸送	合計
太陽光発電	水力発電	バイオマス 発電			
6,197	21,922	32,193	157	65	60,537

(注) 環境省「令和3年度家庭部門のCO₂排出実態統計調査結果の概要(確定値)」をもとに算出しております。

好事例として着目したポイント

- (1) 融資額及び温室効果ガス排出量削減を指標として設定し、実績と目標を定量的に記載
- (2) 温室効果ガス排出量削減に向けた主な取組みについて具体的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(1)

当行では、温室効果ガス排出量の計測範囲の拡大に向けて取り組んでおり、今年度、当行行員の出張・通勤に伴う排出量の試算を行いました。今後も、計測範囲の拡大等の検討を進めてまいります。

(単位：t-CO₂)

	計測項目	2021年度	2022年度
スコープ3	カテゴリ1の一部（コピー用紙購入）	263	249
	カテゴリ6（出張）	43	58
	カテゴリ7（通勤）	1,069	1,013

[計測方法] カテゴリ1：排出量＝購入した製品の金額×排出原単位
 カテゴリ6、7：排出量＝移動手段別の交通費支給額合計×排出原単位
 計測にあたっては、環境省・経済産業省「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン(ver.2.5)」及び、環境省「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース(Ver.3.3)」を使用。

(2)

<スコープ3カテゴリ15について>

金融機関にとって、スコープ3カテゴリ15(投融資先の温室効果ガス排出量)は、気候変動におけるリスクと機会を捉えていく重要なものと考えられることから、PCAF*スタンダードの計測手法に基づき、2023年3月末時点における国内の事業性融資先法人に対する投融資を対象に試算を行いました。今後、計測の高度化に向けた検討を進めてまいります。

※ Partnership for Carbon Accounting Financials

投融資先の温室効果ガス排出量の計測・開示を標準化するための基準を開発する国際的なイニシアティブ。

[業種別排出量(TCFD炭素関連セクター14業種)]

業種	炭素強度 (t-CO ₂ / 百万円)	排出量 (t-CO ₂)	業種	炭素強度 (t-CO ₂ / 百万円)	排出量 (t-CO ₂)
農業	5.37	36,269	自動車	3.09	420,622
製紙・林業	3.52	139,840	電力	24.51	461,867
飲料・食品	3.64	586,674	不動産管理・開発	0.87	155,956
金属・鉱業	4.52	695,871	陸運	2.90	484,818
化学	4.75	231,483	海運	9.39	24,583
石油・ガス	3.21	323,833	空運	12.38	480
建築資材・資本財	4.85	1,560,283	その他	1.64	3,674,053
			合計		8,796,632

[排出量の算定式]

投融資先の温室効果ガス排出量(ファイナンスド・エミッション)は、投融資先の資金調達総額に占める当行の投融資額の割合(アトリビューション・ファクター)に投融資先の温室効果ガス排出量*を掛け合わせて計算しております。

※ プライム上場企業で自社HP等において排出量を開示している場合は開示情報、それ以外の企業については推計値を使用

$$\text{ファイナンスド・エミッション} = \sum_i \text{アトリビューション・ファクター}_i \times \text{排出量}_i$$

$$\text{アトリビューション・ファクター}_i = \frac{\text{投融資額}_i}{\text{資金調達総額}} \quad i \text{は各投融資先}$$

[業種別炭素強度の算定式]

業種別炭素強度は、業種毎に以下の算定式で導出しております。

$$\Sigma (\text{個社別の炭素強度} \times \text{個社別の投融資額}) / \text{個社別の投融資額総計}$$

好事例として着目したポイント

- (1) Scope3について、過去実績とともに当期実績を定量的に記載するとともに、計測方法について端的に記載
- (2) 投融資先の業種別排出量を定量的に記載するとともに、排出量の算定式を具体的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2) 気候変動

① ガバナンス

気候変動に関するガバナンスは、サステナビリティ課題全般のガバナンスに組み込まれております。詳細については、「(1) サステナビリティ課題全般 ①ガバナンス」を参照ください。

② 戦略

気候変動に関する様々なリスク・機会がある中で、NAGASEにとって重要なリスク・機会を以下のとおり特定しました。

分類	主な内容	影響度
移行リスク	政策や法規制	大
	市場と技術	大
	評判	小
物理的リスク	急性的	大
	慢性的	大
機会	製品とサービス	大
	市場	大
	市場	大

NAGASEは商社機能に加え、製造・加工機能を有することから、「商社業/製造業」と「可視化/削減」の2軸4象限に分類し、全体施策および施策①～④からなる「NAGASEグループカーボンニュートラル宣言」のもと、目標達成に向け取り組んでおります。

全体施策

外部イニシアチブへの参画 / 環境対応投資の促進 / 社内炭素税の検討

【商社業主導】

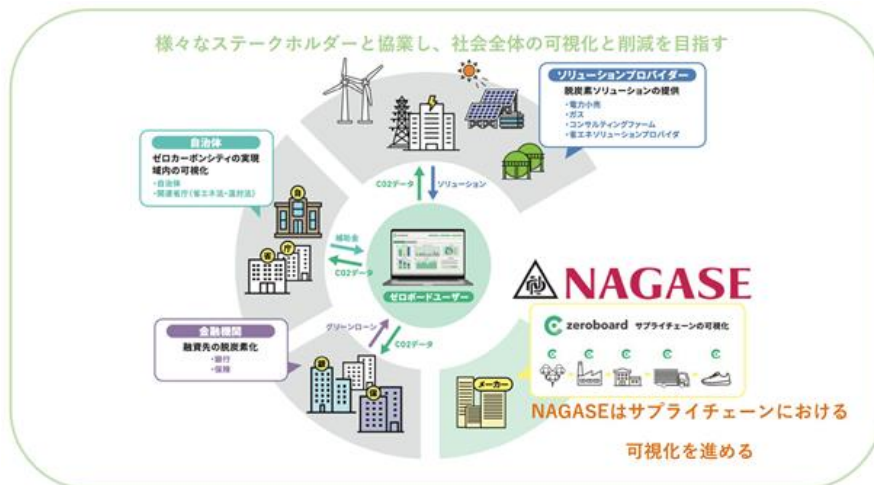
【製造業主導】

<p>施策①</p> <p>サプライチェーンにおける排出量の可視化など</p>	可視化	<p>施策②</p> <p>戦略製品のLCA算出など</p>
<p>施策③</p> <p>低炭素製品・削減ソリューションの提供、環境対応型設備の導入など</p>	削減	<p>施策④</p> <p>生産工程改善、再エネ活用(購入・自家発電)など</p>

施策例① ㈱ゼロボードへ出資

長瀬産業は、GHG排出量算定・可視化クラウドサービス「zeroboard」を展開する㈱ゼロボードに出資しました。カーボンニュートラル実現に向け化学業界におけるサプライチェーン上のGHG排出量可視化・削減に寄与すべく、「zeroboard」の展開で㈱ゼロボードと2021年9月に業務提携契約を締結し、これまで国内外に向けて脱炭素経営ソリューションの提案に取り組んでまいりました。

化学品メーカーに留まらず、塗料や化粧品、アパレル・スポーツ用品、出版印刷、繊維、半導体関連装置等の幅広い業界の取引先に「zeroboard」を導入し、GHG排出量可視化の支援・削減ソリューション提案に取り組んでまいりました。2022年度にはタイやベトナムをはじめとするアセアン地域への展開のほか、「zeroboard」導入先企業でのサプライチェーン上のデータを収集・つなぐといった活動を通じ、化学業界でのネットワークを活かした脱炭素経営支援の取り組みを加速しております。



施策例② 印刷業界のサプライチェーン上のGHG排出量の可視化支援

出版商業印刷物の製品別カーボンフットプリント (以下、CFP) の可視化と一次データによる算定を支援しております。本やカタログ等の出版・商業印刷物のCFP算定は、現状では環境省等が業種や製品別に公開している「二次データ」(排出係数)の活用が主流となっておりますが、サプライチェーン全体でのカーボンニュートラルを進めるために、企業のGHG排出量削減の取り組み効果をより見えやすくする「一次データ」の活用が注目されております。この取り組みは、印刷に強みを持つ共同印刷㈱と、化学系専門商社でインキ・製紙メーカーとのネットワークを有する長瀬産業が印刷業界のサプライチェーン上にある各社から一次データを収集し、長瀬産業のパートナー企業である㈱ゼロボードのGHG排出量算定・可視化クラウドサービス「zeroboard」を活用することで、出版商業印刷物の一次データ比率を高め、より正確な CFP 算定に貢献するものです。

好事例として着目したポイント

- 会社のポートフォリオごとにCO2の可視化、削減の観点で取り組んでいる施策について具体的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

気候変動を含む環境課題に関する情報開示 (TCFD提言への対応について)

<戦略>

当社グループでは、気候変動が短期・中期・長期の視点で自社のバリューチェーンにもたらす政策・規制や市場変化による移行リスク、異常気象などの物理リスクの中で、特に事業への影響が大きいと想定されるリスクと機会を特定するためにシナリオ分析を実施しています。シナリオ分析では、国際エネルギー機関 (IEA) や気候変動に関する政府間パネル (IPCC) が公表する複数の既存シナリオを参照の上、パリ協定の目標である「産業革命前からの気温上昇を1.5℃未満に抑える」ことを想定した政策移行の影響が大きいシナリオ (1.5℃シナリオ)、及び環境規制が強化されず物理的リスクが高まるシナリオ (4℃シナリオ) の2つの世界観を想定しています。この2つのシナリオにおいて気候変動がもたらすリスク及び機会を特定し、その財務影響を可能な限り定量化し、当社グループの環境戦略に反映させることで、事業の持続的成長や将来リスクの低減につなげ、企業としてのレジリエンスを高める取り組みを進めています。当連結会計年度は、気候変動との関連性の高い水や資源に関わる戦略との統合的な管理に着手しました。

気候変動を含む環境課題のリスクと機会	
リスク	移行
	①カーボンプライシング導入による操業コストの増加
	②市場の変化による原材料・部材調達コストの増加
	物理
機会	③台風や洪水等による自社工場の被災による売上機会の喪失
	④渇水等による自社工場の操業停止による売上機会の喪失
	⑤日本の家庭部門CO2削減目標実現に向け、新築住宅のZEH普及や既築住宅の省エネリフォーム拡大に向けた高断熱・省エネ・創エネ商材などの需要増加
	⑥低炭素材料の利用や資源の環境性に配慮した商材などの需要増加
	⑦災害対策・災害復興商材などの需要増加
	⑧節水・水質改善などに貢献する商材などの需要増加

■主要な気候関連のリスクと機会への対応状況

① カーボンプライシング導入による操業コストの増加

事業所 (特に製造拠点) のCO2排出量を削減するために、生産効率性の向上、不良率の良化、燃焼効率の改善、トップランナー機器への更新等を進めています。また、太陽光発電システムの設置や経済合理性のある再生可能エネルギーの調達を進めており、事業で使用する電力の100%再生可能エネルギー化を目指す企業イニシアティブ「RE100」に加盟しています。海外事業において、すべての水栓金具工場・物流センター (全10拠点) のほか、当連結会計年度には、メキシコの生産工場3拠点を100%再生可能エネルギーに切り替えています。国内では洗面化粧台の生産工場である大谷工場の屋根にPPAモデルによる太陽光発電設備の稼働を開始し、水栓金具の生産工場である尾道工場でも2023年8月から稼働する予定です。今後も再生可能エネルギーの調達方法において、PPAモデルをはじめとした“追加性”が高い手法の導入を積極的に検討していきます。また、国内の営業拠点やショールームを含むオフィスでは、8割以上がすでに再生可能エネルギーへの切り替えが完了しています。さらに、脱炭素社会の実現に向けて、2030年以降の実用化を目指した事業活動におけるイノベーションの取り組みのひとつとして、水素燃料への転換を見据えた製造技術検証を継続的に行ってきました。

アルミ溶解工程、衛生陶器やタイルの焼成工程で使用する高温炉の検証として水素燃焼実験を行い、従来の天然ガスと同様に問題なく水素が使用可能であることを確認しました。また、アルミ型材の製造工程においては、高温の溶解工程以外でも水素への燃料転換を展開することを見据えて、品質影響が懸念されるアルミエージング処理工程において、当社グループの生産工場の量産設備で実証実験を行い成功しました。また、中長期での戦略的な省エネルギー投資を後押しするためのより実効性のあるインターナルカーボンプライシング制度の検証を進めています。

② 市場の変化による原材料・部材調達コストの増加

原材料・部材の調達によるCO2排出量を削減するために、より低炭素な原材料・部材への切り替え、製品の薄肉化、部品点数削減などを進めています。当連結会計年度から、バリューチェーン全体の現状を把握し、効果的なCO2排出削減活動に取り組みするよう、調達CO2総排出量の上位80%のサプライヤーの皆さまとのエンゲージメント活動を開始しました。調達CO2削減に影響の大きいサプライヤーの皆さまに対して、CO2排出量集計や削減目標設定の状況を把握するためのアンケート調査を実施しました。今後も、調査結果をもとにコミュニケーションを進め、原材料の安定供給や責任ある調達に加えて、調達CO2削減に向けた連携を強化していきます。

③ 台風や洪水等による自社工場の被災による売上機会の喪失

大規模自然災害を想定した際のリスクとして、当社の本社、事業所、工場含む全域における被害想定をもとに、各工場における事業継続計画 (BCP) 活動を実施し、災害リスクの最小化を進めています。また、製品供給における対策として調達先の適正化、適切な在庫確保、バックアップ生産体制の構築などを進めています。他にも、当社及び国内の連結子会社が所有・使用・管理する固定資産が火災や風水災等の不測かつ突発的な事故に遭った際に補償される保険プログラムに加入しています。

④ 渇水等による自社工場の操業停止による売上機会の喪失

世界で水不足が深刻化する中、地域の実情を把握し適切な施策を実行するため、当社グループでは、2017年3月期から製造プロセスで水を使用する生産拠点77拠点における水リスク調査を実施しています。リスク評価のプロセスでは、まず国際的な評価ツール (WWF Water Risk Filter) により地理的なリスク評価を行い、その中で高リスクと認定された拠点を対象とした調査を実施しています。当連結会計年度には、2031年3月期までに自社の事業プロセスにおける水の使用効率を、2019年3月期を基準年として20%改善する目標を掲げ、今後、自然関連情報開示タスクフォース (TNFD) が示す生物多様性の保全の観点から、水不足拠点における水使用量の削減に取り組んでいきます。

(中略)

好事例として着目したポイント

- 主要な気候関連のリスクと機会への対応状況を具体的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

<指標及び目標>

当社グループは、環境ビジョン「Zero Carbon and Circular Living (CO2ゼロと循環型の暮らし)」を掲げ、2050年までに事業プロセスと製品・サービスによるCO2排出量を実質ゼロにすることを目指しています。当連結会計年度には、CO2削減目標について2030年までの中期目標をScience Based Targets initiative (SBTi) が示す2℃水準から1.5℃水準へ上方修正し、SBTiによる目標認定を更新しました。また、水と資源に関わる2030年に向けた中期目標を追加しました。

気候関連を含む環境リスク及び機会を評価する指標		目標
リスクへの対応	Scope 1, 2 によるCO2排出量	2031年3月期までに50.4%削減 (2019年3月期比)
	Scope 3 によるCO2排出量 (注)	2031年3月期までに30%削減 (2019年3月期比)
	Scope 1～3 によるCO2排出量	2051年3月期までに実質ゼロ
	水使用効率向上	2031年3月期までに20%向上 (2019年3月期比)
	廃棄物などのリサイクル率	2026年3月期までに90%
機会への対応	戸建住宅向け高性能窓の販売構成比 (日本)	2026年3月期までに100%
	節湯水栓・節水型トイレの販売構成比 (日本)	2031年3月期までに100%
	節水製品による水使用削減貢献量	2025年3月期までに年間20億 m ³
	リサイクルアルミの使用比率	2031年3月期までに100%

(注) 製品使用において間接的に消費される給湯エネルギーなどに由来した排出量は除いています。

好事例として着目したポイント

- <戦略>で認識した主要な気候関連のリスクと機会に対応した指標と目標を定量的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

A. 気候変動

(a) 気候変動への考え方

気候変動をはじめとする環境に係る課題が深刻化しています。国内においても異常気象による大規模な災害が発生するなど大きな影響をもたらしており、もはや気候変動は企業にとって欠かすことができない最重要課題といえます。

このような状況下におきまして、当社グループは「地球環境と調和した豊かな社会への貢献」をマテリアリティ(重要課題)の1つと位置付け、環境課題におけるリスクと機会に対し適切に対処すべく、その一環としてTCFD(気候関連財務情報開示タスク)の開示推奨項目である「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に沿って情報開示を行ってまいります。

当社グループはGHG排出量の削減など、全社的な取り組みを一層進めるとともに、積極的な情報開示に努めてまいります。

TCFD 要求項目	項目の詳細	推奨される開示内容	説明
ガバナンス	気候関連のリスク及び機会に係る組織のガバナンス	a) 気候関連のリスク及び機会についての取締役会による監視体制	環境に係る取り組み施策に関して気候変動プロジェクトにて提起し、さらに財務非財務に関する基盤的な重要課題の進捗管理を行う「サステナビリティ委員会」にて協議を行ったうえで「執行役員会」、さらには「取締役会」に諮っております。
		b) 気候関連のリスク及び機会を評価・管理する上で経営者の役割	「気候変動への取り組み」に対しては「気候変動プロジェクト」において推進し、その取り組み内容を、業務執行取締役、執行役員、常勤監査役、各部門長(子会社役員含む)で構成し、代表取締役 兼 社長執行役員を委員長とするサステナビリティ委員会へ定期的に報告することで気候変動への取り組み状況をモニタリングする体制を構築しております。

戦略	気候関連のリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画への現在及び潜在的な影響	a) 組織が識別した、短期・中期・長期の気候変動のリスク及び機会	当社グループの気候変動に係るリスク及び機会の起点としては2025年までを短期、2030年までを中期、さらに2050年までを長期の目標として、組織に重要な財務的影響を及ぼすリスクと機会を、今後もシナリオ分析によるプロジェクト内での検討を基に「サステナビリティ委員会」にて審議・推進を行い、最終的に取締役会への報告を行ってまいります。
		b) 気候関連のリスク及び機会が組織のビジネス・戦略・財務計画に及ぼす影響	当社グループは、気候変動がグループに与えるリスク・機会及び事業に与えるインパクトの評価とその対応策構築を目的として平均気温が1.5-2℃及び4℃上昇時シナリオ分析を実施しております。それぞれの平均気温上昇時に移行/物理リスクと機会において事業インパクトを特定し、2030年までの対応策実現に向けて動き出しております。これらを前提に、気候変動の影響を分析し、いずれの平均気温上昇時においても事業戦略や中期経営計画にて新たな成長機会を策定いたします。
		c) 2℃以下シナリオを含むさまざまな気候関連シナリオに基づく検討を踏まえた、組織戦略のレジリエンス	当社グループは組織戦略のレジリエンスを検証するにあたり、リスクごとの事業インパクト分析を実施し、その結果を基にシナリオ分析を実施いたしました。ここから求められた定性的及び影響が大きいと想定される項目において、今後この結果を用いて当社の戦略に影響を及ぼすリスク及びその対応策を分析し、部門別の重点施策やサステナビリティ経営の基本戦略などに活用することで、レジリエンス保持に努めております。

好事例として着目したポイント

- TCFDの開示推奨項目である11項目について、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の項目ごとに端的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

TCFD 要求項目	項目の詳細	推奨される開示内容	説明
リスク 管理	気候関連のリスクについて組織がどのように識別・評価・管理しているか	a) 組織が気候関連のリスクを識別・評価するプロセス	当社グループにおけるリスクマネジメント体制におきまして、リスク管理体制の核となる「リスク管理委員会」及び「サステナビリティ委員会」を設置し、気候変動関連を含むグループ全体のリスクについての識別・評価・管理を実施しております。
		b) 組織が気候関連のリスクを管理するプロセス	現在のところ、「気候変動プロジェクト」によってリスクの特定、事業インパクトの評価及びそれらの対応策を策定し、「サステナビリティ委員会」によって審議がなされております。
		c) 組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが組織の総合的リスク管理においてどのように統合されるか	加えて、本社部門においてはISO14001に基づく環境マネジメントシステムを構築しており、この体制の下においても法令遵守などのリスクのモニタリングを行っております。

指標と 目標	気候関連のリスク及び機会を評価・管理する際に使用する指標と目標	a) 組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即し、気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標	気候関連のリスク対応において、GHG排出量の削減及び当社設備における太陽光発電または再生可能エネルギーの導入が重要であると認識しております。したがって、GHG排出量及び太陽光発電、再生可能エネルギー導入比率を指標としております。短期的な目標として「SBTiの認定」を中長期的な目標として、「マテリアリティ取り組み課題上の主な目標」を定め、指標をモニタリングし、戦略の進捗管理及びリスク管理を実施してまいります。
		b) スコープ1、スコープ2及び該当するスコープ3のGHG排出量について開示	「GHG排出量削減への取り組み」及び「サプライチェーンにおけるGHG排出量の把握」(後述)にて記載しております。
		c) 組織が気候関連リスク及び機会を管理するために用いる目標及び目標に対する実績	「気候変動取り組みロードマップ」(後述)にて目標を記載しております。

(2) 自然資本(水リスク、生物多様性等)

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

◀気候変動への対応 (TCFD提言への取組) ▶

(中略)

③天然水産資源 (カタクチイワシ・スケソウダラ) の影響評価

2022年度は、調達量が多く重要な魚種であるカタクチイワシとスケソウダラについて、FAOのモデルを使用して2種類のシナリオで2030年、2050年の漁獲可能量の変化を評価しました。その結果、1.5℃シナリオにおいては両魚種ともに微減が予想されました。4℃シナリオにおいては、カタクチイワシは2030年、2050年ともに減少となり、スケソウダラは2030年は微増、2050年は増加が予想されました。2030年時点での漁獲可能量の変化率は大きくないため、財務への影響は軽微であることが確認されました。しかし、2050年の漁獲可能量の変化率は比較的大きいため、特に減少が予想されるカタクチイワシについては、対応策を確実に進めていく必要があります。

漁獲可能量の変化率 (%)

魚種	漁獲エリア	1.5℃/2℃		4℃	
		2030年	2050年	2030年	2050年
カタクチイワシ	ペルー	↘	↘	↓	↓
スケソウダラ	アラスカ	↘	↘	↗	↑

5%未満 減少↘、5~25%未満 減少↓ 25%超 減少↓↓

5%未満 増加↗、5~25%未満 増加↑ 25%超 増加↑↑

出所：FAO (国連食糧農業機関) 「Impacts of climate change on fisheries and aquaculture (2018)」

(2)

④水リスクの評価

水リスク評価のグローバルスタンダードのうち、2021年度は世界自然保護基金 (WWF) の Water Risk Filterを用いて国内の製造・物流拠点全体の評価を行いました。Water Risk Filterに比べ分析粒度が細かくより精緻なデータ収集が可能である点、水リスク評価の際に拠点別の影響額を試算するために浸水深のデータが必要であるため、2022年度は世界資源研究所 (WRI) のAqueduct (アキダクト) を用いて、国内・海外の生産・物流拠点別に評価を行いました。

水害による生産中断による機会損失については、各拠点の所在地に示されるAqueductの浸水深により拠点別に運転停止日数・在庫毀損率を特定し、財務影響金額を算定しました。その結果、財務へ影響は中程度であることを確認しました。また、水ストレス (渇水) については、最も高いリスクレベルに該当する拠点はありませんでした。日本、タイ、北米、南米の生産拠点の一部が、水ストレス下にある地域に所在していることがわかりました。今後は継続的に使用水の削減に取り組むとともに、水リスク評価方法の精緻化についても検討を進めていきます。

(3)

■Aqueductによる洪水リスク評価結果 (拠点数)

浸水幅	1.5℃/2℃		4℃	
	河川	沿岸	河川	沿岸
0m	51	50	51	50
0-0.5m	7	8	10	10
0.5-1m	9	7	6	5
1-2m	0	2	0	2
	67	67	67	67

■Aqueductによる渇水リスク評価結果 (拠点数)

渇水レベル	1.5℃/2℃	4℃
低 (Low)	25	26
低 - 中 (Low-medium)	19	18
中 - 高 (Medium-high)	17	16
高 (High)	6	7
極めて高い (Extremely high)	0	0
	67	67

好事例として着目したポイント

- (1) 気候変動による影響評価として、自社にとって重要な情報に焦点を当てたシナリオ分析を実施しており、分析の前提にあたっての調査や、シナリオ分析の結果を具体的に記載
- (2) 水リスクの評価の概要として、評価に使用したデータソースや分析の結果を具体的に記載
- (3) シナリオごとに洪水リスク・渇水リスクのある拠点数を定量的に記載

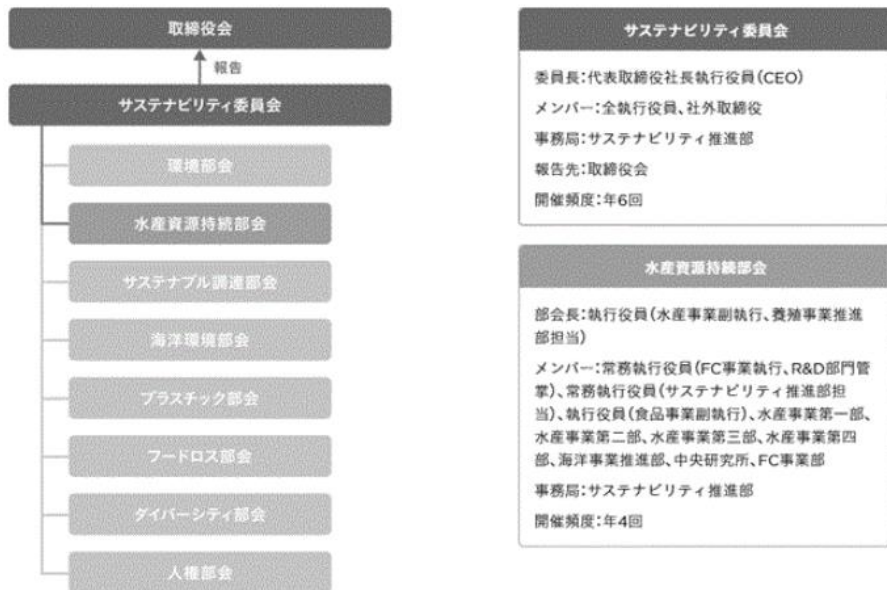
(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

〈生物多様性への対応（水産資源の持続的な利用）〉

〈ガバナンス〉

サステナビリティ委員会傘下の「水産資源持続部会」において、当社グループで取り扱う水産物の資源状態把握と資源の持続的利用の推進について議論しています。SeaBOS（持続可能な水産ビジネスを目指すイニシアティブ）（注1）をはじめNGOや大学等の研究機関など各種団体とも連携しながら、水産資源の持続性向上の取り組みを行っています。検討内容についてはサステナビリティ委員会での審議を経て取締役会に報告し、取締役会からの意見や助言を反映しています。

（注1）SeaBOS：Seafood Business for Ocean Stewardshipの略。日本、ノルウェー、タイ、米国、韓国など世界各国から水産業界のリーダー企業が参画し、海洋環境および海洋資源の保全と持続的な資源利用を進め、持続的な水産ビジネスを目指すイニシアティブ。科学者と水産業界の主要企業が協力し、科学的根拠に基づき持続可能性向上に取り組んでいる。



(2)

〈戦略〉

世界の水産資源は枯渇化が進んでおり、2022年の国連食糧農業機関（FAO）の報告書によると、世界の海洋水産資源は資源安定状態が7%、満限利用の状態が57%、過剰漁獲状態が36%とされています。水産資源の状態は、自然資本に依存し、また影響を与えながら事業を営む当社グループにとって、中長期的な事業のリスクやチャンスに関わる非常に重要なものであると考えています。そのため、調達品の資源状況の把握と、対応すべき課題の特定を目的に、グループ全体で調達した水産資源状態について調査を行っているほか、グループ全体で持続的な水産資源の利用のための取り組みを推進しています。

① 取り扱い水産物の資源状態調査の概要

当社では3年ごとに取り扱い水産物の資源状態調査を行っており、直近では2020年に2019年度の調達水産物を対象に調査を行いました。当社グループが2019年に取り扱った天然魚は、世界21海域471系群あると確認され、原魚換算重量として271万トンとなりました。個々の資源の分析は第三者性の確保のため外部団体（SFP（注1））に委託し、管理状態について評価を得ています。

（注1）SFP（Sustainable Fisheries Partnership） サプライチェーンを通じた漁業の改善を推進している米国のNGO

調達した天然魚の魚種と地域（原魚換算 合計約271万トン）



好事例として着目したポイント

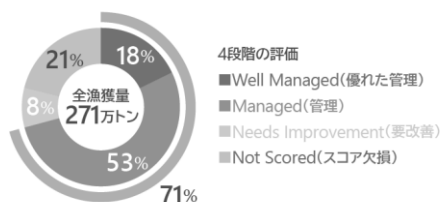
- 生物多様性に関するガバナンス体制として、水産資源持続部会の位置付けや議論の内容、メンバー構成等も含め端的に記載
- 地域別での海洋水産資源の調達状況について定量情報を含めて具体的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

②資源管理状態の評価結果

SFPによる分析の結果、調達品の約71%が管理できている資源（「優れた管理」および「管理」）であることがわかりました。一方、改善を要する資源が8%となるほか、スコア欠損により判定不能な資源も21%あり、今後の課題と位置付けています。

SFPによる資源管理状態の評価結果



○ SFPによるODP評価

漁業と資源に関するオンラインリソース「FishSource^{※1}」の各スコアを用いて、各資源の管理状態をODP^{※2}が定める4段階で評価

※1 FishSource：公的に入手可能な科学的および技術的情報を基にその要約と「漁業の管理レベル」と「資源状態」について、予防、科学、強制、健全、将来の視点での評価値を提供するオンラインリソース

※2 ODP(Ocean Disclosure Project)：SFPが2015年に運営を開始、調達水産物の状況を自主的に開示するためのオンライン報告プラットフォーム

③今後の対応策

認証品や資源状態の良好な魚種・産地など、持続性が確認できるものの選択に努めます。代替が困難な資源については、サプライヤーラウンドテーブルへの参画やFIP（注1）の支援などを通じ、資源の持続可能性の確保を目指します。また、産地までのトレーサが困難な品目については、サプライヤーへの協力を求めるなどにより改善に取り組みます。

（注1）FIP（Fishery Improvement Project）漁業者、企業、流通、NGOなど関係者が協力し、漁業の持続可能性の向上に取り組むプロジェクト

＜リスク管理＞

事業活動の妨げとなるリスクを未然に防止し、損失発生を最小限に抑え、経営資源の保全と事業の継続に最善を尽くすため、リスクマネジメント規程を制定し、社長が委員長を務めるリスクマネジメント委員会がリスクマネジメントシステムの構築と運用、定期的な取締役会への報告を行っています。水産資源アクセスに与える影響を含む事業上の重要リスクは、取締役会で毎年審議し、更新しています。

＜指標と目標＞

2024年までに持続可能な調達比率80%、2030年までに持続可能な調達比率100%を目指します。

好事例として着目したポイント

- 資源管理状態の評価結果として、外部評価機関の評価結果を図示し、課題を特定するとともに、今後の対応策についても端的に記載

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

②サステナビリティの取組み

〔戦略／指標・目標〕

サントリーグループでは、グループとしてサステナビリティ活動に取り組んでおります。戦略／指標・目標につきましては、特段の記載がない限り、サントリーグループとしての戦略や指標・目標を記載しています。

（気候変動関連課題への対応）

サントリーグループでは、持続的に事業を行い、価値を創造し続けていくために、気候変動によるリスクや事業への影響を特定し、適切に対応していく必要があると考え、金融安定理事会（FSB）により設置された「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を2019年5月に表明しました。

サントリーグループでは、気候変動による、水資源への影響、資源の枯渇等により、製品の安定供給及び生産コストの増加等の影響があり、気候変動関連課題をサントリーグループのビジネスの継続の上で重要な課題の一つと認識し、気候変動の緩和を目指す政府や地方自治体の環境への取組みと連携し、バリューチェーン全体での環境負荷低減を目指し、グループ一体となって気候変動関連課題に取り組んでいます。

特に事業への影響が大きいと想定している水及び気候変動については、2030年を目標年とする中期目標として「環境目標2030」を、2050年を目標年とする長期ビジョンとして「環境ビジョン2050」を定め、取組みを進めています。

なお、最新の取組み状況・進捗については、当社グループのホームページ内にあるサステナビリティに関するウェブサイトにて発信していきます。



- ※1 製品を製造するサントリーグループの工場
- ※2 2015年における事業領域を前提とした原単位での削減。なお、当社グループの目標は20%削減。
- ※3 コーヒー、大麦、ブドウ
- ※4 サントリーグループの拠点
- ※5 2019年の排出量を基準とする

好事例として着目したポイント

- 「水」をマテリアリティ項目と定め、水に関する中期目標、長期ビジョンにおける取組み内容を端的に記載

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

2. 水

水はサントリーグループにとって最も重要な原料の一つであり、かつ、貴重な共有資源であるため、水に関するリスク評価に基づきグループの事業活動や地域社会、生態系へのインパクトを把握することは持続的な事業成長のために不可欠です。

気候変動による水資源の枯渇・干ばつや、異常気象による洪水等が発生した場合、水の供給不足やバリューチェーンの浸水や分断による工場等の操業停止等のリスクがあります。一方、平均気温の上昇や猛暑等により、水や熱中症対策飲料の需要が増加する等の機会があります。

サントリーグループでは、地球の環境と開発の問題に関するグローバルな非営利研究団体である世界資源研究所 (World Resources Institute) が開発したAqueduct及び2040 Water Stress、世界最大規模の自然環境保護団体である世界自然保護基金 (WWF) が開発したWater Risk Filterを使用して、サントリーグループの保有する製品を製造する工場を対象に、水の供給のサステナビリティに関する評価を行い、リスクを把握しました。

リスクを把握した拠点に対して、水マネジメント (取水と節水) 及び地域との共生の観点から、リスク低減への取組み状況について拠点ごとに個別評価を行い、対策を進めています。

また、環境目標2030の達成に向け、自然環境の保全・再生活動等、水に関わる様々な取組みをグローバルに推進しています。日本においては、2003年から水を育む森を育てる「天然水の森」の活動を開始し、「天然水の森」を約1万2千haまで拡大し、全国15都府県21ヵ所で、サントリーグループの国内工場で汲み上げる地下水量の2倍以上の水を涵養する環境を整えています。2021年には水の保全やスチュワードシップ (管理する責任) をグローバルに推進する国際標準の権威ある機関「Alliance for Water Stewardship」と連携協定を締結し、日本における水のサステナビリティ推進のリーダーシップを担う企業に就任しました。

(中略)

5. 気候変動関連課題のインパクト評価

気候変動関連課題について、サントリーグループに重要な財務的影響を与えるリスク及び機会を特定するため、短期 (0～3年)・中期 (3～10年)・長期 (10～30年) という時間軸における各項目のインパクトや発生頻度を踏まえた評価を実施しました。

特定したリスク・機会の中でも、カーボンライシングの導入による生産コストの増加、生産拠点への水の供給不足による操業影響、農産物の収量減少による調達コストの増加の3点が、特に大きな財務的影響を及ぼす可能性があることを認識し、事業に対する影響額を試算しました。リスク・機会分析の前提となるシナリオは、脱炭素シナリオとして国際エネルギー機関 (IEA) が発行した「Net Zero Emissions by 2050 Scenario」 (NZE 2050) 等を使用して、2019年の排出量 (Scope 1、2) を基に、IEA NZEの予測値から独自に推計した炭素税価格 (2030年は、日本、欧州、米州 130ドル/トン、アジアパシフィック 90ドル/トンとし、2050年は、日本、欧州、米州 250ドル/トン、アジアパシフィック 200ドル/トン) を用いて試算し、水については、水ストレスが高いエリアに立地するサントリーグループ工場において、取水制限を想定した場合の操業停止期間を加味して利益インパクトを試算しました。なお、工場所在地の水ストレス評価は、世界資源研究所のAqueductと世界自然保護基金 (WWF) のWater Risk Filterを使用しました。また、温暖化進行シナリオとして、国連の気候変動に関する政府間パネル (IPCC) によるRCP 8.5を使用しました。その結果、当社グループの事業に対する影響額の試算は下表のようになりました。

好事例として着目したポイント

- 水に関するリスクと機会、水ストレス評価の概要について端的に記載するとともに、水ストレス評価の結果について定量的に記載

1. 主要なリスク・機会の抽出		2. 各リスク・機会の事業への影響を評価 (最重要リスクは事業に対する影響額を試算)	3. 対応策の検討/実施
リスク・機会の種類・分類		想定される事業への影響	リスク軽減・機会取り込みへの対応策
移行 リスク	新たな 規制	カーボン ライシング 負担増 導入による 生産コスト増 ・炭素税の導入や税率の引き上げによる財務上の ・事業に対する試算影響額85億円 (2030年)、 175億円 (2050年)	<ul style="list-style-type: none"> 内部炭素価格を導入し、投資意思決定の際に考慮 2030年までに脱炭素を促進する投資 (再生可能エネルギーへの転換・ヒートポンプの活用など) を実施予定 「サントリー環境目標2030」「サントリー環境ビジョン2050」で設定した目標を達成した場合には、42.5億円 (2030年)、175億円 (2050年) の削減効果
	慢性 リスク	生産拠点への 水供給不足に よる操業影響 ・グループにとって最も重要な原料である水の供給不足で工場が操業停止することによる売上減 による機会損失 ・事業に対する試算影響額65億円	<ul style="list-style-type: none"> 全当社グループ工場の全拠点を対象に、工場流域の利用可能な水資源量に関するリスクを評価 工場での水総使用量の削減の検討や、水資源活用活動により工場で使用する水の100%以上を水源に還元する目標を掲げて取り組み実施
物理的 リスク	農産物の収穫 減による調達 コストの増加	・現状と同品質の原料調達のためのコスト上昇 ・事業に対する試算影響額90億円 (RCP 8.5シナリオ、2050年)	<ul style="list-style-type: none"> 原料産地別に気候変動による将来収量予測などの影響評価を行い、原料の安定調達の為の戦略を策定 持続可能な農業に向けたパイロットの開始
	急性 リスク	大型台風や ゲリラ豪雨を 要因とした 洪水等の発生	<ul style="list-style-type: none"> リスクマネジメントコミッティにおいて、全当社グループ工場のリスク評価を行う仕組みを構築
機会	製品/ サービス	気温上昇に 伴う健康への 影響 ・平均気温の上昇や猛暑等により、熱中症対策飲料や水飲料へのニーズが高まる	<ul style="list-style-type: none"> 生産能力強化や安定供給体制構築のための設備投資を実施 消費者ニーズを捉えた商品開発
	環境意識の高 まりによる顧 客行動の変化	・水資源を大切に する企業姿勢が社 会に認知される ことによるブランド 価値の向上	<ul style="list-style-type: none"> 科学的データに基づく水資源活用活動、工場での節水・水質管理の取組み、水に関する啓発プログラム「水育」などを継続・強化するとともに、社外に情報発信
資源 効率	新技術導入に よる コスト削減	<ul style="list-style-type: none"> 新技術開発による石油資源の使用量とCO₂排出量の削減 ワンウェイプラスチック関連課題に対するコスト削減 	<ul style="list-style-type: none"> PETブリフォーム製造プロセスの効率化を目的とした新たな技術開発 (「FtoPダイレクトリサイクル技術」など) 効率的な使用済みプラスチックの再資源化技術開発 (株式会社アルプラスジャパン)

株式会社三井住友フィナンシャルグループ (1/1) 有価証券報告書 (2023年3月期) P28-29

戦略

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

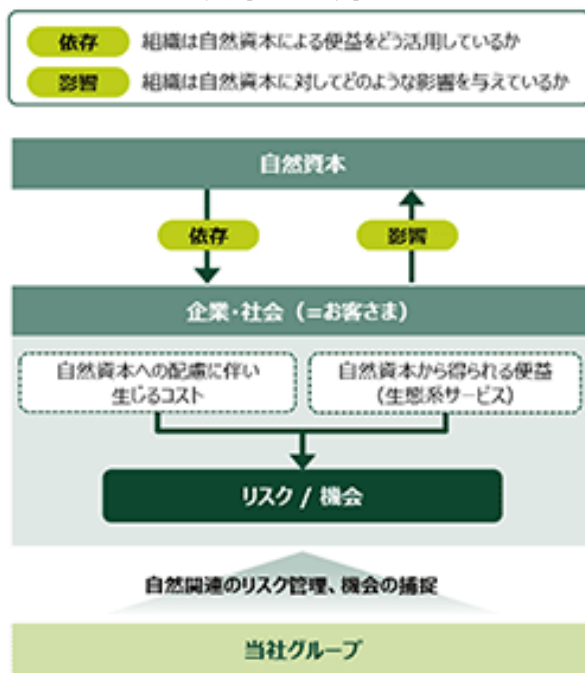
② 自然資本の保全・回復

自然資本とは、植物や動物、大気や水や土壌などの天然資源を意味しております。当社グループのお客さまの事業活動の多くは自然資本によって下支えされており、自然資本の喪失は、金融グループとしての幅広い事業活動に潜在的なリスクとなる可能性があります。一方で、自然資本の適切な保全・回復は、社会の基盤を強固にすることで、人間の生活を豊かにし、健康を促進することにつながります。

このような認識のもと、当社グループではお客さまの企業活動と自然資本との関係を依存・影響の観点から分析し、それを踏まえて自社の事業におけるリスクと機会を認識しております。

また、TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) における優先セクターの自然資本への依存度・影響度のヒートマップを作成し、とくに重視すべき自然資本・生態系サービスの特定に努めております。

< 自然資本との「依存」と「影響」 >



好事例として着目したポイント

- 自然資本の保全・回復を重点項目と定め、TNFDにおける依存と影響の観点から認識したリスクについて端的に記載

イ. 自然資本に関するリスクの認識

当社グループは、企業活動と自然資本の接点を依存・影響の両面で整理したうえで、一般的にお客さまに想定されるリスクと機会を整理しております。

a) 依存の観点からのリスク

気候変動や、企業活動・社会活動における自然資本の利用方法の変化・過度な利用を通して、特定の自然資本が毀損する可能性があります。

(物理的リスク)

水や植物といった自然資本が枯渇し価値が劣化すると、それらが生み出す生態系サービスに依存して事業展開を行っているお客さまは、原材料調達コストの増加や自然災害の激甚化・頻発化などを通して、業績が悪化する可能性があります。

(移行リスク)

自然資本の劣化は、お客さまの生産プロセスの変化を促します。こうした環境変化は、お客さまに対し、新たな技術導入に伴う追加的なコストのほか、事業の中断をもたらす可能性があります。

b) 影響の観点からのリスク

自然資本に負の影響を与える企業にとって、法規制や政策面が不利になるような形で変更される可能性があります。また、サステナビリティ開示に係る国際的なガイドラインの策定が進む中、ステークホルダーからの自然関連情報の開示要請が今後より高まる可能性があります。

(物理的リスク)

お客さまの事業が自然資本に負の影響を与える結果として自然資本が毀損する場合、当社グループのレピュテーション悪化につながる可能性があります。

(移行リスク)

自然資本保全を目的とする各国の規制強化や政策変更などに伴い、環境負荷軽減のための費用負担が企業に求められる場合、一部のお客さまにおいては対応コストが増加する可能性があります。また、自然資本保全に向けた取組や配慮が不十分である場合や対応が不十分とステークホルダーから見做される場合、当社グループのレピュテーション悪化につながる可能性があります。

< 自然資本に関する主なカテゴリー別リスク事象例 >

	物理的リスク (自然資本の毀損等に伴うリスク)	移行リスク (法規制の変更、自然資本保護の対応不備等に伴うリスク)
自然資本への依存	<p>信用リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 自然資本の価値劣化を通じた原材料調達コスト負担によるお客さまの業績悪化に伴うリスク <p>信用リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 自然資本の価値劣化に起因する自然災害の激甚化によるお客さまの業績悪化に伴うリスク 	<p>信用リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定の自然資本への依存度を低下させるための新たな技術導入に向けたコスト負担によるお客さまの業績悪化に伴うリスク
自然資本に対する影響	<p>レピュテーションリスク</p> <ul style="list-style-type: none"> お客さまの事業が自然資本に負の影響を与える結果として自然資本が毀損する場合、当社グループのレピュテーションが悪化するリスク 	<p>信用リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 自然資本の保全・回復を目的とする法規制・政策の変更に起因する費用負担増加によるお客さまの業績悪化に伴うリスク <p>レピュテーションリスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 自然資本保全に向けた取組が不十分である場合、当社グループのレピュテーションが悪化するリスク

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

投資計画

2030年までは損益中立を原則とし、省エネ効果で得られたコストメリットで投資による減価償却費や再生可能エネルギー電力調達を増加分を相殺します。GHG排出量削減を主目的とした環境投資の指標としてNPV (Net Present Value) を使用し、投資判断枠組みにはICP (Internal Carbon Pricing : \$63/tCO2e) を導入しています。今後、ロードマップでICPを考慮することで取り組みを加速させていく予定です。2020年の再生PET樹脂の調達及び工場におけるヒートポンプシステム導入への支出を資金使途とするグリーンボンド (100億円) に続き、2023年1月には、当社がScope1とScope2の温室効果ガス (GHG) 排出量削減に向けた取り組みとして推進する省エネ、および再生可能エネルギー関連のプロジェクトに充当する国内食品企業初のトランジション・リンク・ローンによる資金調達 (500億円) を実行しました。本ローンについては、経済産業省による令和4年度温暖化対策促進事業費補助金及び産業競争力強化法に基づく成果連動型利子補給制度 (カーボンニュートラル実現に向けたトランジション推進のための金融支援) が適用されます。

気候変動対応ロードマップの投資予定※11 (単位: 億円)

	2019-2021年 中計	2022-2024年 中計	2025-2027年 中計	2028-2030年 中計
省エネルギー投資・施策	15	74	104	48
再生可能エネルギー使用拡大※12	15	150	237	362
エネルギー転換	0	0	9	12
	30	224	350	422

※11: 2019-2021年中計は実績。2022~2030年はトランジション・リンク・ローン策定時の想定であり、今後修正される可能性があります。

※12: 再生可能エネルギー使用拡大には再生可能エネルギー電力調達に関わる全ての投資額を含めております。

[自然資本への対応]

キリングroupは、2010年に名古屋で開催された生物多様性条約第10回締約国会議を契機として、生物資源のリスク調査を行い、事業が特定の“場所”の自然資本に“依存”していることを理解しました。この認識の元、「キリン 午後の紅茶」の主要原料生産地であるスリランカでレインフォレスト・アライアンス認証の取得支援を継続し、水資源に対しては、比較的水の豊かな日本と水ストレスの非常に大きなオーストラリアで事業を行ってきたことから、水ストレス・水リスクが国や地域によって異なることを早くから認識して取り組みを進めてきました。自然資本に関する非財務情報開示および科学的な目標設定の取り組みは以下の通りです。

情報開示	<input type="checkbox"/> 国内食品飲料・医薬品として初めて“The TNFD Forum”に参加 (2021年12月)。(TNFD日本会議にも参加)。 <input type="checkbox"/> 2022年7月開示のキリングroup環境報告書の中で、TNFD β v0.1で示された「LEAP (Locate, Evaluate, Assess, Prepare)」アプローチに準拠し、世界に先駆けて開示。 <input type="checkbox"/> TNFDのパイロットプログラムに参加し、ルールメイキングに貢献。 <input type="checkbox"/> 「生物多様性のための30by30アライアンス」で「梔子ヴィンヤード」が自然共生サイトの認定相当に選定。日本ワインのためのブドウ栽培と言う事業を通じたネイチャー・ポジティブの事例として、国連気候変動枠組条約締約国会議 (COP15) で発表。
目標設定	<input type="checkbox"/> Science Based Targets Network が主催するコーポレートエンゲージメントプログラムに国内医薬品・食品業界初として参画。 <input type="checkbox"/> 2022年7月開示のキリングgroup環境報告書の中で、SBTNで示されたメソッドロジ案に従い製造拠点を優先順位付けし、「AR3T」フレームワークで試行的に開示。

好事例として着目したポイント

- 自然資本への対応として、TNFDに準拠した開示、目標設定に関する取組みについて端的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(4) 生物多様性の保全に関する取り組み

生物多様性の保全に関する考え方

当社グループでは、事業活動による生態系への負荷を最小限に抑えるために、事業活動が生物多様性の保全に与える影響をTNFDの枠組みの素案に基づき製品のライフサイクル全般においてリスクと機会の両面から把握し、TCFDと相互に連携させ、当社技術を活かして生物多様性の保全と持続可能な利用に貢献する価値の創出に努める事が重要であると認識しています。

その実現に向けて、揮発性有機溶剤や特定化学物質の使用により生じる大気汚染や水質汚染等の環境負荷軽減に向けた自らの管理活動と当社グループの製品使用段階で生じる環境負荷軽減に貢献する製品開発の両輪で推進してまいります。

また、当社グループが現在加盟しているクリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA) をはじめとするイニシアティブへの参加や事業所の近隣地域コミュニティとの協働作業にも積極的に参加し、生物多様性の保全と再生に努めてまいります。

①ガバナンス

生物多様性の保全に関するガバナンスは、「(1) サステナビリティ共通 ①ガバナンス」で述べたとおりです。

②戦略

当社グループのライフサイクルにおけるリスクと機会を以下の様に特定し、取り組んでおります。

ライフサイクル	リスクと機会		当社グループの取り組み
原材料調達	リスク	生態系の破壊や貴重な種の絶滅を防止、保全するために植物や鉱物の採取の制限が生じる	購買方針に基づき、生態系に悪影響を与える事が確認されたサプライヤーからの原材料調達を停止する
		水リスク地域における揚水量の制限が生じる	冷却水の循環利用に努め、揚水量を削減する
製品開発 製造・物流	機会	貴重な資源の枯渇防止に繋がる製品の市場価値が高まる	汎用原材料を使用してレアメタルの代替品となる製品の開発を検討する
		水系の生態系の保全のために、工場からの排水管理の規制が強化される	工場の排水処理設備の管理を徹底し、水系の生態系への負荷を低減させると共に保全に努める水系、特に廃プラスチックによる海洋汚染防止の為に廃プラスチックのリサイクルを促進する
	リスク	大気汚染に繋がる有害物質を含む原材料、資材の使用に関する規制が強化される	当社製品の製造工程で発生する有害物質(主に揮発性有機溶剤)や温室効果ガスを低減させると共に保全に努める
		有害物質の使用量を減らした環境配慮型製品の市場価値が高まる	お客様から大気系に排出される有害物質(主に揮発性有機溶剤)や温室効果ガスを減らせる製品の開発と販売を促進する
機会	廃プラスチックによる水系の汚染防止の意識が高まる	お客様の工場から水系に排出される有害物質を低減できる製品の開発と販売を促進する	
	水系での生分解性プラスチックの開発を促進する		
その他	リスク	過去に発生した当社グループ敷地内の土壌汚染物質が拡散する	土壌汚染が確認された事業所では、直ちに行政と協議の上、汚染の拡散防止対策と浄化作業に着手している
		機会	当社グループの事業所外の近隣地域の生態系の保全活動を行い、社会的な価値を高める

想定機会と注力事業は以下のとおりです。

想定機会	注力事業 (以下の製品開発と販売促進)
大気への有害物質の使用量を減らした環境配慮型製品の市場価値が高まる	<ul style="list-style-type: none"> 揮発性有機溶剤(VOC)の使用量を減らした水性塗料、インキ、ノントルエンインキ。 塗工工程の乾燥段階で揮発性有機溶剤(VOC)の排出と乾燥エネルギー消費に伴うCO2排出量を削減できるUVコート剤、EBコート剤
水系への有害物質の使用量を減らした環境配慮型製品の市場価値が高まる	<ul style="list-style-type: none"> 化学染料を使用した繊維着色工程の排水による水系への環境負荷を避ける為に化学繊維の紡糸段階で着色する原液着色剤
廃プラスチックによる水系の汚染防止の意識が高まる	<ul style="list-style-type: none"> プラスチックによる海洋汚染防止に寄与できる生分解性を有する樹脂パウダー、及び天然高分子素材(キチン、キトサン)

③リスク管理

当社グループでは、CSR・ESG推進本部にて、生物多様性の保全に関するリスクについて、気候変動への取り組みと同様に法令改正や業界動向の変化などによる規制強化や需給構造の変化を把握し、リスクと機会を特定し、事業計画に反映させています。これらリスクと機会の内容は前述「②戦略」の項で述べたとおりです。

リスク内容に応じてCSR・ESG推進本部から実行部門である各機構及び関係部署にリスク対応業務を指示しています。リスクの特定結果とリスク対応業務とその実施状況は、内部統制に関する環境委員会に四半期毎に報告され、取締役会にて年1回以上報告され、監督されています。

④指標と目標及び実績

生物多様性の保全に関する指標と目標は、「(1) サステナビリティ共通 ④指標と目標及び実績 a. b. c. d.」で述べたとおりです。

好事例として着目したポイント

- 「生物多様性の保全」をマテリアリティ項目と定め、その取組みを、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の項目ごとに端的に記載

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日

有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

3. 「人的資本、多様性等」の開示例

(好事例の選定にあたって、特に注目した項目)

人材 : 人材育成方針に関する開示

社内 : 社内環境整備方針に関する開示

多様性 : 女性活躍、ダイバーシティの推進等に関する開示

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例
<ul style="list-style-type: none"> • <u>経営戦略と人材戦略の関係性</u>や、どのような取組みで双方が関連しているかについて開示することは有用 	<ul style="list-style-type: none"> • 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ (3-10) • セイコーエプソン株式会社 (3-14) • 花王株式会社 (3-18) • 株式会社ベネフィット・ワン (3-21)
<ul style="list-style-type: none"> • 人的資本にはコンプライアンス色が強い部分と、戦略的な部分の2つ要素がある。この中で、<u>コンプライアンス色の強い部分は比較可能性が期待され、戦略的な部分は経営戦略と関連した独自性の高い開示が期待される</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • 株式会社ベネフィット・ワン (3-22) • Unipos株式会社 (3-25) • 株式会社丸井グループ (3-27～3-28)
<ul style="list-style-type: none"> • 人的資本は、各社の独自性が強い項目であるため、実績値を開示するだけでなく、<u>ビジネスモデルを踏まえた説明や時系列でのデータの開示</u>をすることが有用 	<ul style="list-style-type: none"> • Unipos株式会社 (3-25) • 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社 (3-31) • 株式会社サンゲツ (3-33～3-34) • 株式会社丸井グループ (3-41)
<ul style="list-style-type: none"> • <u>独自性の高い取組みは、その取組みの進捗を社内でモニタリングする際に使用している指標等の一部でも開示することが有用</u>であり、要因系指標から、財務パフォーマンスにつながる結果系指標までの関係を示して開示することが望ましい 	<ul style="list-style-type: none"> • Unipos株式会社 (3-25) • 株式会社丸井グループ (3-28)
<ul style="list-style-type: none"> • <u>自社にとって重要な要素をKPIに設定し定量的に開示</u>することは、会社の計画や考え方が具体的に有用 	<ul style="list-style-type: none"> • 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ (3-13) • セイコーエプソン株式会社 (3-17) • 花王株式会社 (3-20) • Unipos株式会社 (3-25)

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例
<ul style="list-style-type: none"> • <u>目標は、財務と非財務の統合</u>の観点から、例えば中期経営計画の最終年と整合させることは有用 	<ul style="list-style-type: none"> • セイコーエプソン株式会社(3-17) • 花王株式会社(3-20)
<ul style="list-style-type: none"> • 人的資本がどのように<u>価値創造と関連するか</u>の具体的な開示は有用 	<ul style="list-style-type: none"> • オムロン株式会社(3-23) • 株式会社丸井グループ(3-28)
<ul style="list-style-type: none"> • 人的資本に<u>どのような投資をしているか</u>や、<u>投資の内容について開示</u>することは有用 	<ul style="list-style-type: none"> • 株式会社丸井グループ(3-28) • 明治ホールディングス株式会社(3-29)
<ul style="list-style-type: none"> • 現在の姿(As is)とあるべき姿(To be)の<u>ギャップを把握し、どのようにギャップを手当てするか</u>の観点での開示は有用 	<ul style="list-style-type: none"> • 日本瓦斯株式会社(3-26) • 三井住友トラスト・ホールディングス株式会社(3-35～3-37) • 双日株式会社(3-38～3-40)
<ul style="list-style-type: none"> • 従業員の状況の記載欄における「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女間賃金格差」は、割合の記載だけではなく、<u>具体的な管理職の人数や育児休業の取得日数、平均賃金額等の実績値も開示されることが比較可能性の観点から有用</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ(3-12) • オムロン株式会社(3-24) • 株式会社丸井グループ(3-41) • 株式会社大和証券グループ本社(3-43)
<ul style="list-style-type: none"> • 今後の課題となる概念の一例として、以下の2点が挙げられる。 <ol style="list-style-type: none"> ① <u>社員のキャリア形成について、会社がどのように関わっているのか、その現状や考え方を開示</u>すること ② 経営戦略と人材戦略の関係性も踏まえた、<u>人材ポートフォリオについての考え方を開示</u>すること 	<p>—</p>

経緯や 問題意識

- 中期経営計画と人財戦略の関連性を、開示府令の改正を契機にストーリーとしてまとめ、社内外にわかりやすく伝える必要があった。
- 人財育成方針及び社内環境整備方針に関する指標のうち、連結グループの情報をどこまで取り込むかについて議論があった。

プロセスの 工夫等

- 任意報告書において人財戦略に関して開示してきたため、有価証券報告書での人的資本開示に向けた基礎があった。
- コーポレート部門担当の副社長をトップとする検討体制を組むことで、トップダウンとボトムアップの両面から全社的な議論を進めた。
- 現時点での最大限の対応となるように、人財戦略はグローバルを踏まえたグループ全体のストーリーを示し、定量情報は単体の数値であっても開示する方向性を早期に決定した。
- 人財育成方針や社内環境整備方針は、開示用に一から構築したものではなく、従来から実施している方針や取組みを具体的に記載した。

充実化の メリット等

- 有価証券報告書での人的資本開示が、中期経営計画と人財戦略との関連性を改めて整理する契機となった。
- 他社の人的資本開示も参考にすることで、当社の人的資本開示レベルの再認識や更なる開示拡充の契機となった。

統合報告 書等との棲 み分け

- 統合レポートでは、有価証券報告書の人的資本開示をベースに、社員インタビューを掲載する等、当社の人財戦略がよりわかりやすく伝わるように工夫している。

好事例として採り上げた企業の主な取組み②（株式会社ベネフィット・ワン）

経緯や
問題意識

- 人材戦略と経営戦略が連動していることを強く意識し、社内で推進する人的資本に関する取組みと、中長期の事業戦略において顧客に提供するサービス価値訴求の取組みを一体的に捉えた「人的資本経営方針」を上位概念として定めた。
- 「人材の全体像」としてのフレームワークを先に体系的にデザインし、その枠に沿うように、方針や個別戦略を具体的に言語化しながら落とし込んでいった。

プロセスの
工夫等

- (1) IR・人事部門の実務担当者が人的資本経営の概念や開示義務化における要求内容を理解⇒(2) 開示要求項目に沿って当社の人材に関する考え方や価値観・文化について協議し言語化⇒(3) 経営層とのディスカッションを踏まえて、当社グループにとっての中期課題を絞り込み⇒(4) 中期課題が達成された状態を測定するための指標を選定し、現状を踏まえた目標を設定⇒(5) 目標を達成するための施策について、重要度や難易度等の軸で優先順位をつけながら整理
- 当初は現行の人事施策・制度や計測可能な数値を並べるだけで、情報が一般的・総花的になりがちだったが、当社グループの企業理念や中期経営計画に沿った人材面における中期課題(ゴール)を先に設定することで、コーポレートストーリーを踏まえたメリハリを利かせた情報になるよう心掛けた。

充実化の
メリット等

- 開示に至るプロセスの中で部門や階層を超えて様々なコミュニケーションが生まれ、現状の問題点や課題の発見につながった。
- 中期課題を解決するためにはどのような姿・水準を目指すべきか、それを達成するためにはどのような施策を実行していくべきなのかといった人事戦略におけるPDCAサイクルの重要性を考えるきっかけになった。

統合報告
書等との棲
み分け

- 有価証券報告書は法定開示資料であることを踏まえ、公表する注力指標の実績や目標は、サステナビリティ委員会や取締役会でも複数回の議論を経たものであること、継続的な計数管理体制が整備されていること等を意識し選択した。

好事例として採り上げた企業の主な取組み③（オムロン株式会社）

経緯や
問題意識

- 「人的創造性の向上」を中期経営計画の重要なKPIと設定し、人財戦略の各施策を実行していることから、投資家の理解を深める必要があると考え、今年度は開示府令に沿ったTCFD等と同様のフレームワークに基づいた記載により、充実させた。
- 社員の2割を占める女性の更なる活躍が不可欠であることや、開示府令の改正で【従業員の状況】の記載欄において多様性に関する指標の開示が求められたことから、その取組みについても投資家の関心が高い項目であると考え、記載を充実させた。

プロセスの
工夫等

- 統合報告書等に記載している情報と共通ではあるものの、投資家の判断に資する情報を的確に記載する点や、法定開示書類としての記載内容の正確性についても、慎重に検討を重ねた。
- CFO兼戦略担当役員を計画責任者とする、部門横断のプロジェクト体制を取り、プロジェクトメンバー間で納得のいくまで、細部に至るディスカッションを行った。また、コーポレート・レポーティングとしての一貫性が保てるよう、統合報告書の主管である広報部門との密な連携を図った。

充実化の
メリット等

- 将来の経済価値につながるサステナビリティの取組みに関する情報開示の充実化により、投資家がより長期視点で投資判断を行うための材料が提供出来る。また、投資家との建設的な対話を促進することが出来る。
- グローバルの従業員が有価証券報告書を読むことにより、自社への理解がより一層深まり、従業員エンゲージメントの向上にも寄与すると期待している。

統合報告
書等との棲
み分け

- 有価証券報告書は資本市場向けの媒体、統合報告書はマルチステークホルダー向けの媒体として位置付けている。
- 統合報告書は、いわゆる自由演技の記載方法が可能であるため、有価証券報告書の内容を深堀することを意識している。

好事例として採り上げた企業の主な取組み④ (Unipos株式会社)

経緯や
問題意識

- 売上の約8割を占めていた広告事業から撤退し、HR^(※)事業での再建を図っているところ、事業再生を進める上で、会社の変革期にどのくらいの社員が会社と事業にエンゲージメントがあるかを、社内外に明らかにしていくことが重要と考え、eNPS(職場に対する推奨度)のサーベイ結果と目標値を記載するに至った。

※ HR : Human Resource

プロセスの
工夫等

- 現在起きている問題から課題を特定するのではなく、理想像と現状との差分から人的資本戦略テーマを設定したことにより、会社が掲げるパーパスやバリューとの関連性が高く、中長期に渡り目指す戦略骨子としている。
- 人・組織は変化が絶えないものである前提で、戦略骨子は変えず、インプット・アクション、アウトプットはその時々により最適なものに变化させる前提で全体像を整理している。
- 総論ではKPIの目標値を明示しながら、各論(従業員一人ひとりのスコア)にも注意を払い施策を決定している。

充実化の
メリット等

- 自社にとってはネガティブにも映りかねない情報を開示することにはなったが、結果的には投資家からの評判はかなり良かった。
- 社内の人事活動においては様々な判断をする際に、人的資本戦略テーマを判断基準にすることにより、施策や社内メッセージにも統一感が出ている。

好事例として採り上げた企業の主な取組み⑤（株式会社丸井グループ）

経緯や
問題意識

- 経営危機からの脱却の過程で以前より継続して経営戦略として取り組んできた、手挙げの文化や対話の文化醸成といった「企業文化の変革」を今回のタイミングで整理し、外部に開示した。
- 上記に加え、今回新たに、自社が考える人的資本投資の目的を再定義し、「イノベーションを起こしやすい組織人材づくりを通じて、中長期的な企業価値向上につながる『当社独自の新規事業・新サービス』の創出」とした。そして人的資本投資のリターンを「当社独自の新規事業・新規サービスの創出による効果」と定義できたことで、人的資本投資のリターンを定量的に算出・開示することが可能となった。

プロセスの
工夫等

- 経営戦略として進めていた取組みであったため、企業文化の変革とそれに向けた取組み、今後のビジョンと対応策といった、ストーリーとして伝えられる内容が充実していたため、そのストーリーが伝わるよう工夫した。
- ラージMTG（決算説明会・IRDAY）においてCEOが人的資本経営について説明した内容を有価証券報告書にそのまま活用しているため、経営トップが中身にしっかり入り込んで練り上げた内容となっている。
- 2018年からスタートアップ企業への投資を本格的に始めたことで、投資ファンドのスタートアップ投資に対する評価のノウハウを習得し、それを人的資本投資のリターンの算出に活用した。

充実化の
メリット等

- 人的資本投資のリターン算出の結果、有形投資と比較し、人的資本投資が高効率という点を改めて証明することができた。
- リターンの開示は他ではまだあまり見られない取組みとして、投資家からの評価も高く、投資家の理解度向上も進んでいる。
- 当社社員に対するメッセージという点においても有効なものとなっている。

好事例として採り上げた企業の主な取組み⑥（三井住友トラスト・ホールディングス株式会社）

経緯や
問題意識

- 男女間賃金差異を開示するにあたっては、「透明性を以て、出来得る限り詳細に開示すべき」「それが、会社の課題への覚悟や施策の説得力となり、投資家の当社への期待向上と、社員へのメッセージにもなる」という経営陣の判断があった。
- 差異の主要因の一つに、アソシエイト社員（定型的な業務を担う社員）の賃金水準（コース社員比約4割）及び同社員の約9割を女性が占めていることがあるが、これらの差異背景を公表しながら、同時に、当社が同社員を重視する背景や、その役割への思いも伝えていくことを意識した。

プロセスの
工夫等

- 社員構成や雇用制度別の男女賃金差異の定量データを公表することで、差異の要因について正しく理解して貰えるよう工夫をした。
- また、当事業年度だけではなく、直近3事業年度を公表することで、各種施策の賃金差異縮小への効果の発現を示すことも意識した。

充実化の
メリット等

- コース社員の制度別・役割別の男女賃金差異が100%とならない原因について、ライフイベントに伴う長期休業や短時間勤務制度の利用等が影響していると分析出来たことにより、育児サポート等の施策に留まらず、女性社員がライフイベント後、早期復職をし易い企業にしていくこと、ひいては「多様な人材が活躍できる組織を目指し、残業に依らず業務成果やキャリアの実感を得られる企業にしていくこと」が重要であるとの気付きを得ることが出来た。

統合報告
書等との棲
み分け

- 有価証券報告書、統合報告書ともに「社員のWell-beingを基軸とした好循環の創出」というストーリーに統一している。一方、開示指標は報告書の位置付けにより公表内容を変えており、有価証券報告書では、人的資本戦略の中で幅広いKPIを積極的に公表している。

経緯や 問題意識

- グローバルでの事業展開を加速し、ESGの取組みを深化させていくためには、グローバル連結で情報を把握していくことが必要と考える中で、今般の開示府令の改正を機に、グローバル連結での情報管理体制を一段強化することとした。

プロセスの 工夫等

- 収集する情報定義に関して、日本国内と海外で当然違う取扱い、海外ではそぐわない内容もあると考え、当社のグローバル人事部門・広報部門等の関連部署との協議を行い、どのように伝え、収集していくべきかを検討し、定義表を作成した上で各社から統一的な情報収集を図った。
- 国内外各社に対して、中期経営計画に基づく背景や2023年10月に控えたホールディングス体制移行を見据えたグループガバナンス強化の一環であることを事前に伝達し、体制整備を推進した。
- 特に海外に対してはHQのCHRO(※)からのメッセージを伝え、意思統一を図った。CHROからのメッセージを通じて、上位方針であることを丁寧に伝え、海外企業との協力体制の構築を推進した。

※ HQ : Head Quarters

CHRO : Chief Human Resource Officer

充実化の メリット等

- 第一義的に自社グループの実態把握に繋がった。また、情報を網羅的に収集し、有価証券報告書等を通じて社内外に開示することで、改めて自社グループの現在地を明確化することが出来た。
- KPIとして設定している女性管理職比率の向上等に関し、ギャップ解消のための道筋の解像度が向上した。また、経年変化が見える化することで、更なるグループ各社の責任の高まりと当社施策の説得性・納得感の醸成が出来ると考えている。

統合報告 書等との棲 み分け

- 有価証券報告書は、経営戦略を達成していくための人財戦略として当社グループが特に発信したい内容を中心に据えている。他方、サステナビリティレポートは、マルチステークホルダーに向けての内容を意識しており、網羅的に非財務情報を開示するためのツールとして位置付けている。

(1) 人材育成方針、社内環境整備方針等

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ※ (1/4) 有価証券報告書 (2023年3月期) P31-36,38 人材 社内 多様性

※2023年7月1日付で、株式会社NTTデータグループに社名変更

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(3) 人的資本

① ガバナンス

人的資本に関するガバナンスは、「第一部 企業情報 第2 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組 (1) サステナビリティ経営 ①ガバナンス」をご参照ください。

② 戦略

〔人財戦略—すべての戦略を支える「人財・組織力の最大化」〕

技術の進화가著しいITサービス業界において、顧客ニーズや技術のトレンドを掴み、イノベーションを生み出し続けるためには、多様かつ優秀な人財が不可欠です。また、長期にわたる強固な顧客基盤から得たお客様業務ノウハウやアプリケーションノウハウは人と組織に蓄積されるため、人財は当社グループの競争力の源泉であり、最も重要な経営資源です。

Group Vision「Trusted Global Innovator (お客様から長期的に信頼されるパートナー)」にも示すとおり、当社グループは長期的な視点で、働く一人ひとりの多様性を尊重することによって、グローバルに通用する創造力を培い、刺激し、更に成長させていきます。

そのような考えから、2022年度～2025年度の中期経営計画においても、「人財・組織力の最大化」をサステナブルな社会を実現するための土台と位置付け、最優先で取り組むべきテーマとしています。

Foresight起点のビジネス構想力 (コンサル人財)、先進技術活用力 (テクノロジー人財)の向上により、顧客提供価値を高めるとともに、グループシナジーを発揮することで、真のグローバル企業をめざします。

■ 中期経営計画 (2022～2025年度) 戦略の全体像



〔人財育成方針・DEI推進方針・社内環境整備方針 (Best Place to Workの実現)〕

当社グループは、高度な専門性と変化への対応力を有するプロフェッショナル人財やグローバルで活躍できる人財の育成に注力しており、社員の多様な専門性・志向に応じた育成体系及び幅広いコンテンツの整備に加え、コミュニティ学習を通じた共創や学びあうカルチャーの醸成を推進しています (Advanced Training)。

また、性別・国籍・性的指向・障がい・スキル・職歴等によらず多様な人財が活躍できるカルチャーを実現します。高い専門性に応じた多様なキャリアパスを実現する制度を整備しています (Promote Diversity Equity & Inclusion)。

業務プロセスと目的に応じて働く場所や時間を柔軟に設定できる環境を整備することで、一人ひとりが活躍しやすい企業へと変革していきます (Future Workplace)。

これらを通じて、各戦略の実行を支える人財・組織力を最大化し、Best Place to Workを実現することで将来にわたっての企業価値を高めていきます。

■ 中期経営計画 (2022～2025年度) 戦略5「人財・組織力の最大化」の全体像



好事例として着目したポイント

- 中期経営計画における人財戦略の位置付けや、経営戦略と人財戦略との関連性を企業価値向上の観点から具体的に記載するとともに、人財戦略の全体像を端的に記載

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ (2/4) 有価証券報告書 (2023年3月期) P31-36,38 人材

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

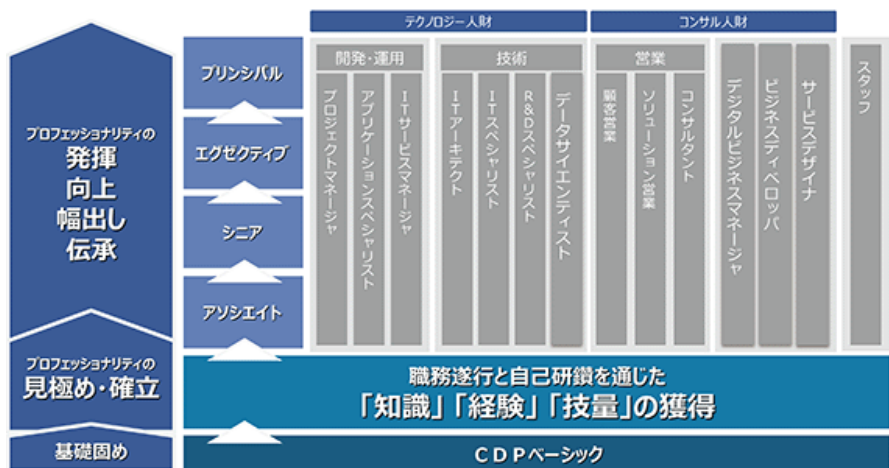
1. 「Advanced Training」

(高度な専門性と変化への対応力を有するプロフェッショナル人財の育成)

・社員が高度な専門性と変化対応力を有するプロフェッショナル人財となることを目的に、当社におけるめざすべき人財像や成長の道筋を示し、その専門性とレベルを認定する制度として「プロフェッショナルCDP (Career Development Program)」を2003年以降、約20年にわたり運用しています。「プロフェッショナルCDP」は、若手社員から役員までの一人ひとりの自律的な成長を支援するもので、「プロがプロを育てる」という思想にもとづき、所属組織のタテの関係性のみでなく、組織を越えた専門性のカテゴリによるヨコ、ナナメで指導しあう仕組みとして機能しています。2022年度には国内外*で19,400人が新規認定され、延べ106,300人超が当社グループで認定されています。

・プロフェッショナルCDPは、事業環境、テクノロジーの変化に応じて進化を続けています。2019年度には「ビジネスディベロッパ」、「データサイエンティスト」、2020年度にはITスペシャリストの専門分野に「クラウド」を追加、2021年度にはデジタルビジネスを牽引する人財として「デジタルビジネスマネージャ」、エンドユーザー視点で新たな価値を提案する「サービスデザイナー」、プロジェクトマネージャの新たな区分として「アジャイル」を追加、2022年度には「ITサービスマネージャ」に顧客価値向上の観点を追加しています。

■プロフェッショナルCDPの人財タイプ



*国内会社においては、プロフェッショナルCDP の名称で実施。海外会社においてはNTT DATA Learning Certification Institute (NLCI) の名称で同等の内容で実施しており、認定者数等は合算値。

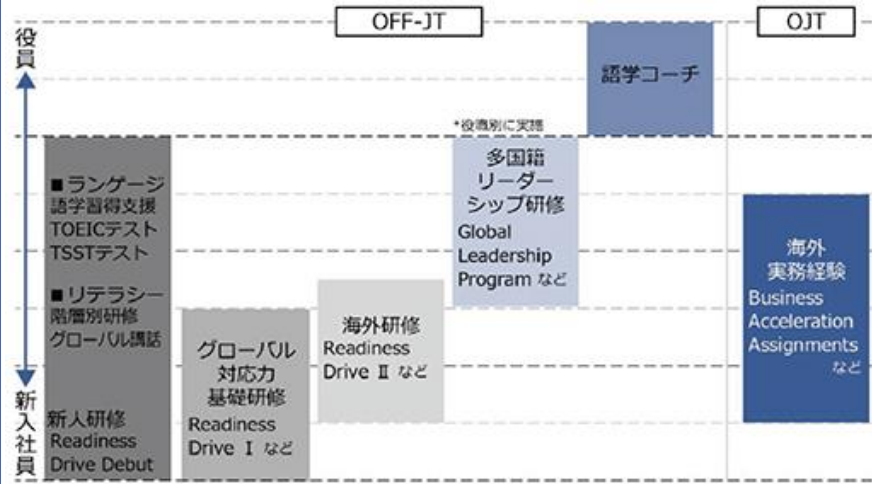
(グローバルマーケットで活躍できる人財の育成)

・海外事業の急速な拡大に伴い、市場や競争環境の変化に応じて柔軟に活躍することのできるグローバル人財を育成するために、主として(i)「グローバルに活躍できる幹部人財の育成」と(ii)「日本国内で採用した人財のグローバル化」を軸とした取り組みを実施しています。

i. グローバルに活躍できる幹部人財の育成として、全世界のグループ会社合同で、次世代を担う経営層を育成するためのGlobal Leadership Program (GLP) を2009年から実施しています。GLP では、グローバル/ローカル両面の戦略に対する課題を検討し、その両面からOne NTT DATA を実現するためには何が必要か、何をすべきかを自分ごととして考えることを目的としており、このようなグローバルのプログラムから輩出された卒業生は900 人となりました (2022年度のGLP新規修了者は31名)。

ii. 日本国内で採用した人財に向けては、グローバルビジネスで活躍できる人財の育成を目的としたプログラムを各階層に展開しています。例えば若年層向けにはReadiness Drive プログラムを実施しています。このプログラムでは、演習やグループワークを通じて、異文化対応力の強化、自社のグローバルビジネスの理解、英語力の向上を図るとともに、海外企業に対しビジネス提案や、多国籍チームで働く実践トレーニングも行います。また、グローバルな実務経験を有する社員を育成するため、海外案件への派遣を支援するBAA (Business Acceleration Assignments) プログラムや、オンラインで各国の若手社員が学びを共有するコミュニティNINGEN (NTT DATA's International Network of NextGEN) の形成を通じ、社員がグローバル対応力を強化できる多様な「場」を提供しています。世界50カ国・地域超に広がる社員の多様性と個性とを尊重し合える育成の場を実現することは、当社グループのダイナミズムそのものであり、より高みのあるビジネスに挑戦する原動力となっています。

■「日本国内で採用した人財」向けの階層別グローバル人財育成フレーム



(中略)

好事例として着目したポイント

- ・プロフェッショナル人財の育成やグローバルマーケットで活躍できる人財の育成等、人財戦略の1つであるグローバル人財の育成システムに関する取組みについて具体的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

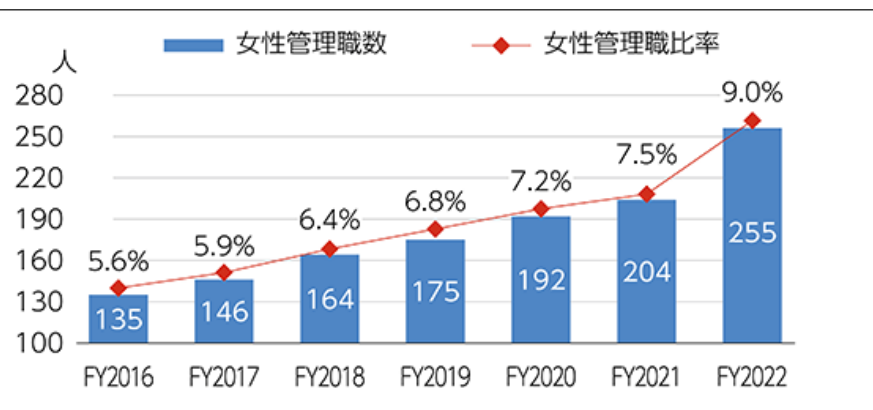
2. 「Promote Diversity Equity & Inclusion」 (多様な人材が活躍できるカルチャーの醸成)

・当社グループでは、グループビジョンである「Trusted Global Innovator」の3本柱のひとつとして、「働く一人ひとりの多様性を尊重することにより創造力を高めていくこと」を掲げ、全世界共通の「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン・ステートメント - “Bloom the Power of Diversity”」のもと、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進しています。性別・国籍・性的指向・障がい・スキル・職歴等を問わず多様な価値観を持つ社員がともに働き、時代の変化に対応した、当社ならではの価値を生み出すことをめざしています。

(中略)

・女性活躍について、当社では2025年度末までに女性管理職比率15%*とすることをNTTグループ全体の目標として2022年度に掲げ、継続的かつ積極的に取り組みを進めています。女性リーダー候補層を対象とした研修、育児休職中等の社員を対象としたキャリア形成支援セミナー、仕事と育児の両立事例セミナーなどの取り組みを進めており、女性採用比率は2016年から継続して30%超、女性の育児休職からの復職率はほぼ100%など、各種女性比率の向上や、管理職を担う女性社員の増加などの成果をあげています。当社の経営に携わる執行役員におけるダイバーシティの推進も重要と考えており、女性経営幹部数(役員、組織長等)は毎年増加し、2022年度は14名となりました。また、女性活躍及び社員の働き方変革の一環から、男性の育児休職取得の推進にも積極的に取り組んでいます。

■女性管理職数の推移



*「一般事業主行動計画(2021年4月から2026年3月の5年間)」では、女性管理職比率10%をめざすものとして策定。

・また、採用にあたっては国内外で多くの経験者採用を実施しており、入社後の早期定着、社員のリテンションに積極的に取り組んでいます。特に流動性の高い海外市場においては、経験者採用者には都度各地におけるオンボーディングセッションの実施、Values(私たちが大切にしている価値観)について社員同士が語り合うグローバル全体でのValues Weekワークショップや表彰等の取り組みを通じて、単一組織の域を超え、世界中の社員が等しく多様に交流できる機会を提供しています。

3. 「Future Workplace」 (業務プロセスと目的に応じて働く場所や時間を柔軟に設定できる環境の整備)

・働き方変革を実現する具体的な施策のひとつとして、2018年4月には、働く空間・時間のフレキシビリティを高めることをめざして従来のテレワーク制度を見直し、実施日数上限の撤廃や、自宅以外の場所での実施を実現した結果、当社全社員が当制度を活用するようになってきました。更に2020年10月には、在宅勤務率の上昇に伴い増えてきた社員の諸経費負担への対応としてリモートワーク手当を創設しました。2022年11月から、多様な働き方を支援するため新たなリアルとリモートのベストミックスによるハイブリッドワークに対応する制度を実施しています。全社一律ではなく、組織・プロジェクトの状況などに応じて各組織で働き方改革方針を議論し、業務目的に応じたリアルとリモートの服務制度、働き方の選択が可能となっています。(2022年度のリモートワーク率71%)

・場所にとらわれない働き方のほか、勤務時間についても柔軟な働き方を推進することを目的に導入したフレックスタイム制度及び裁量労働制の利用者数はそれぞれ全社員の半数を超えています。加えて、2020年10月にはコアタイムを撤廃したスーパーフレックス制度を導入し、より一層の柔軟な働き方の実現・適用範囲の拡大を実現しました。また、社員のワーク・ライフ・バランス推進のため、リフレ休暇、アニバーサリー休暇等を設けて、有給休暇の積極活用を奨励しており、2022年度の有給休暇取得率は85.2%となりました。制度や労働環境の整備、開発生産性向上や顧客・取引先との協力による長時間労働を是正し、「労働市場に『選ばれる』企業」をめざしています。

■Future Workplaceのコンセプト



(中略)

好事例として着目したポイント

- (1) DE&Iの観点から、女性管理職比率の目標や女性活躍のための取組みについて定量情報も含め端的に記載するとともに、過去からの女性管理職数と比率の推移を定量的に記載
- (2) 働く場所や時間を柔軟に設定できる環境の整備に関する取組みについて具体的に記載するとともに、関連する指標に関する実績を定量的に記載

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ (4/4) 有価証券報告書 (2023年3月期) P31-36,38 人材 社内 多様性

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

④ 指標及び目標

当社では、各取り組みの進捗をモニタリングしながら、3つの方針である「Advanced Training」、「Promote Diversity Equity & Inclusion」、「Future Workplace」によって人財・組織力の最大化をめざします。

当社グループで定めている指標及び目標は以下のとおりです。

	取り組み	指標	実績 (2022年度)		目標 (2023年度)		
Advanced Training	プロフェッショナル人財の育成	プロフェッショナルCDP新規認定者数	1,470名 ^{*1} (19,400名 ^{*2})		1,500名 ^{*1}	・社員エンゲージメント率 73%以上 ^{*3} <FY22実績:73%>	
	グローバルに活躍できる人財の育成	グローバル経営人財育成プログラム (GLP) 新規修了者数	31名 ^{*2}		20名 ^{*2}		
Promote Diversity Equity & Inclusion	多様な人財が活躍できるカルチャーの醸成	性別 ^{*5}	女性管理職比率	9.0%		15%以上 (2025年度)	・社員エンゲージメントサーベイ 人財戦略3項目の向上率10%以上 ^{*4} (2025年度までに)
			女性新卒採用比率	35.2%		30%超	
		男女育休取得率	(男性) 75.4%	(女性) 101.7%	100%		
		男女育休復職率	(男性) 99.3%	(女性) 97.6%	100%		
	障がい者	障がい者雇用率	2.3%		2.3%以上		
	経験者	経験者採用率	48.1%		30%		
	DEI理解	人権及びDEIに関する研修受講率	100%		100%		
	高い専門性に応じた多様なキャリアパスの実現	一般社員のキャリア面談実施率	-		75%		
Future Workplace	働く時間と場所を柔軟に設定できる環境の整備	リモートワーク環境適用率	100%		100%		
		有給休暇取得率	85.2%		87%		

(注) 特に記載がない限り、当社単体の集計値を記載

*1 当社単体、国内グループ会社及び一部海外グループ会社の集計値

*2 当社グループ連結 (国内、海外グループ会社含む) の集計値

*3 社員エンゲージメント率について国内は毎年調査、海外は隔年調査 (海外を含めた当社グループ連結の2021年度実績は76%)

*4 社員エンゲージメントサーベイの、成長の機会、多様性の受容、カルチャー・風土に関する3つの設問の向上率の合計が2022年度実績から10%以上となることをめざす

*5 管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異についての実績は、「第1 企業の状況 5 従業員の状況 (4) 管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異」に記載しております。

好事例として着目したポイント

- 人財戦略として掲げた3つの方針に対応させながら、それぞれの方針における取組み、指標、実績と目標について定量的に記載

セイコーエプソン株式会社 (1/4) 有価証券報告書 (2023年3月期) P36-40

人材 社内 多様性

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

(3) 人的資本・多様性

■ 人的資本に関する考え方・取組み

エプソンは、中長期的な企業価値の向上および持続的な成長に向けて、パーパスに基づき事業を通じた社会課題解決への貢献に取り組んでいます。そのためには、長期ビジョン「Epson 25 Renewed」において定めた事業領域別の位置付けや戦略・方針に沿い、「環境」「共創」「DX」の取り組みによって事業を拡大・創出していくことが必要です。これらの活動を支えるのが、人材戦略による経営基盤強化の取り組みです。社会が変革を遂げるなかで求められるサービスは何か、どうすれば社会課題解決につながるソリューションを提供できるのか、それらを自律的に考え、生み出す力を持った人づくりや、力を発揮できる環境づくりのため、エプソンは「強化領域への人材重点配置」「人材育成強化」「組織活性化」を人材戦略の柱として推し進めています。

■ 人材戦略の基本的な考え方

エプソンは、信州に生まれ、育った企業です。現在も信州に事業運営の核となる機能・基盤を置きつつ、売上収益の約80%、従業員数の約75%を占める海外各国・地域に107か所の研究開発、生産、営業拠点を整備し、グローバルにビジネスを展開しています。そのため、エプソンにおいては、地域の雇用の確保と、それにとまらぬ比較的長期の雇用を強みに変えつつ、一方で積極的に外部人材を獲得し、多様性を実現すること、グローバルに厳しい競争を勝ち抜き、経営目標・事業成長を達成するための人的基盤を構築することが人材戦略の要諦となります。具体的には、以下がポイントとなります。

◆ さまざまなお客様のニーズを的確に把握し、素早く、柔軟に対応できるよう事業の変革・革新を進める。そのために新領域や高度専門領域のスペシャリスト、経営目線を持って活躍できるマネジメント人材を積極的に外部から獲得するとともに、強化領域への重点配置を進め、グローバルな視点で最適なフォーメーションを構築する。

◆ エプソンは、長期の時間軸で「人が自律的にキャリアを形成し、成長し続ける会社」として、各種研修やリスクリング、ローテーション、社内公募制度等の挑戦の機会を提供し、従業員一人ひとりが内外の環境変化への対応力を高める。また、グローバルな視点での最適なフォーメーション構築のため、海外人材を含めグローバルに活躍できる人材を育成・配置する。

◆ イノベーションを実現する創造性を高めるため、女性や外国人、中途採用者、障がい者、高齢者など多様な人材を確保するとともに、組織風土への取り組みや、信州の恵まれた自然環境、職住接近など、地方企業としての利点を生かした働きやすい環境づくりを通じて、従業員のエンゲージメントを高め、多様な人材を生かし、組織の総合力を最大化する。

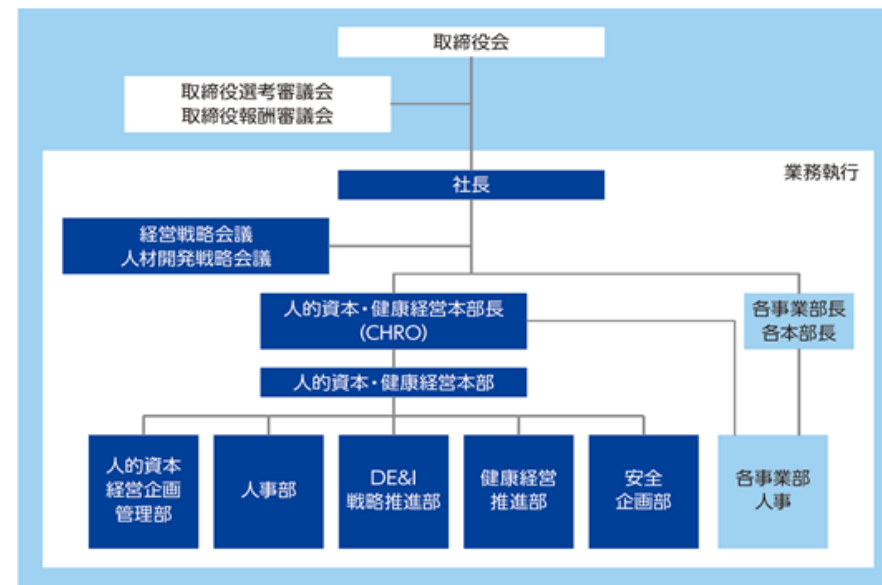
①ガバナンス

人材戦略に係る重要事項は、社長がその責任者として人的資本・健康経営本部長（CHRO）を任命し、CHROが全社的な企画立案、管理、推進の責任を担っています。CHROは、各事業・本部長の傘下にある人事機能に対しても一定の権限を持っており、全体最適を実現し、全社で人材戦略を推進する体制となっています。

CHROは、中期経営戦略に基づき中期人事戦略を立案し、中期戦略審議などにおける議論・審議を経て、中期経営計画の一部として取締役会に報告しています。中期人事戦略において設定した、「強化領域への人材重点配置」「人材育成強化」「組織活性化」に関する主要な事項の実施にあたっては都度経営戦略会議や人材開発戦略会議において審議・報告を行っています。そのなかでも特に経営上重要な、経営幹部層の後継計画・育成、ダイバーシティに関する事項、ハラスメント等については年1回以上定例的に取締役会に付議または報告することで、取締役会の監督が適切に図られる体制をとっています。

なお、役員を選任および報酬に関しては、社外取締役を委員長とし、委員の過半数を社外取締役で構成する取締役選考審議会・取締役報酬審議会において、後継者計画の策定および役員指名プロセスの検討、ロードマップの確認、候補者の選出、育成計画の策定・実施、候補者の評価・絞り込み・入れ替え、役員報酬制度、基本報酬・賞与の個別支給額などを確認しています。

■ 推進体制



好事例として着目したポイント

- (1) 人的資本に関する考え方や取組み、人材戦略の基本的な考え方を端的に記載
- (2) ガバナンス体制について、各機関・組織の関係や人的資本・健康経営本部長（CHRO）の役割等を端的に記載

セイコーエプソン株式会社 (2/4) 有価証券報告書 (2023年3月期) P36-40

人材 社内

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

②戦略

■ 求める人材像

経営戦略の実現・事業遂行のため、エプソンは、パーパス、エプソンウェイの浸透と、長期ビジョンに定めた事業の方向性の共有をベースとしながら、広い視野と高い専門性を持って変化に素早く対応し、お客様の立場に立って自立的・自律的にお客様価値を作り上げることのできる人材を必要としています。

今後さらに国内での少子高齢化や労働人口減少が進むことも見据え、経営戦略の策定・遂行および新たなビジネスモデルの確立に必要な人材要件を定義して、現状とのギャップを明らかにするため、グローバルベースでの人材ポートフォリオ策定に着手しています。これを起点として、中長期戦略実現のための人事課題を明らかにし、適切な施策により全社最適人員構造を実現していきます。

■ 人材戦略と機会、リスク

エプソンは、求める人材像で描く人づくりと、人材が存分に活躍できる組織風土づくりを中心に据えた人材戦略を掲げています。リスク・機会を下記のとおり評価したうえで、「強化領域への人材重点配置」「人材育成強化」「組織活性化」の3つの人材戦略に取り組んでいます。

人材戦略	機会 (○)	リスク (●)
強化領域への人材の重点配置	○強化領域（成長領域や新領域等）への人材の重点投入、最適配置による事業成長、加速 ○意欲に応え、やりがいや成長機会を提供することによる社員のモチベーション、エンゲージメントの向上、生産性向上	●必要な人員の質・量を確保できないことによる、事業遂行上の障害の発生 ●その結果として、成長機会の逸失と財務的損失
人材育成強化	○やりがいや成長機会の提供に対し、社員が成長を実感することによるモチベーション、エンゲージメントの向上、生産性向上	●必要な人員の質・量を確保できないことによる、事業遂行上の障害の発生 ●その結果として、成長機会の逸失と財務的損失 ●学びの意欲や成長への期待に応えられないことによる社員のモチベーションの低下、離職の増加 ●必要な能力・スキルを獲得し、変化に対応できる人材を育成できないことによる事業遂行への障害、財務的損失
組織活性化	○多様な人材の多様な発想・創造力によるイノベーションが起きやすい環境の醸成 ○優秀な人材の確保、定着化による採用コストの削減、競争力の向上 ○多様な人材が働きやすい環境を整備することによるモチベーション、エンゲージメントの向上、生産性向上	●社員のモラルやモチベーションの低下による業務効率の悪化、コンプライアンス違反の発生、倫理観の欠如等による信頼の失墜 ●ハラスメントの発生、心身の健康への悪影響等によるモチベーションやチームで働く力の低下、その他働く場におけるさまざまな人権侵害のリスク ●事故発生等による追加コスト

■ 人材育成方針

人材戦略① 強化領域への重点配置

エプソンでは、事業運営の基盤として、将来の要員構造の推移の予測と、事業戦略を実現するための要員ニーズに基づいて要員計画を策定しています。2020年度、2021年度はCOVID-19の流行により一定の抑制を行いました。今後、中期的には、新卒・中途を合わせて、毎年350人以上の採用を計画的・安定的に行う方針です。

成長領域であるプリンティング（オフィス、商業・産業）や生産システム（ロボット）、新領域である環境ビジネス・環境技術、センシング分野へは、採用した人員の重点配置に加え、内部人材へ専門教育・転換教育等を行って強化領域に投入するとともに、人材要件を明確にしたうえで外部からマネジメント人材やスペシャリストを獲得し、強化領域へ配置しています。

人材戦略② 人材育成強化

<人材育成>

エプソンでは年1回、各組織において要員状況を俯瞰し、また管理職等の重要ポジションの役割や要件を定義し、それに基づき後継計画を策定しています。また将来の経営層・管理職層、グローバル人材の候補者をリストアップし、育成計画を策定しています。人材育成は、業務を通じた育成（OJT）を基礎に、教育体系を整備して階層別の教育や各種の専門教育をOFF-JTとして行っているほか、個々の変化対応力を強化し、またバリューチェーンの効果的・効率的な運営に資するため、本人の能力や経験・知識の幅を広げるローテーションに積極的に取り組んでいます。リーダー人材の育成には、選抜型の階層別教育プログラムを整備しています。

<グローバル人材の育成>

お客様に価値ある製品をお届けするためには、グローバルに展開しているバリューチェーン全体が効果的・効率的に運営されることが必要であり、各機能について幅広い知識と経験を持ち、相互に「すり合わせ」ができるグローバル人材が必要です。世界各地で、共通の価値観を持ち、現場での確・迅速な意思決定ができるリーダー人材を育成するため、海外現地法人の経営リーダー層の養成を目的としたセミナーを毎年開催しているほか、地域を超えた人材交流を進めています。また、海外人材についても国内と同様に、現地のトップマネジメント・人事部門と連携して役割や要件定義を行い、重要ポジション・重要人材について後継計画・育成計画を策定しています。このような活動を基盤として、最適機能配置に関する社内議論を継続して行い、グローバル視点での最適なフォーマーの構築に取り組んでいます。

好事例として着目したポイント

- (1) 3つの人材戦略を掲げ、それぞれの人材戦略から生じる機会とリスクを端的に記載
- (2) 3つの人材戦略のうち、人材育成方針に関連した取組みについて具体的に記載

セイコーエプソン株式会社 (3/4) 有価証券報告書 (2023年3月期) P36-40

社内 多様性

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

■ 社内環境整備方針

人材戦略③ 組織活性化

<DE&I>

変化の激しい時代のなかで、多様なお客様を理解し、その人々に驚きや感動を与える新たな価値を創出するため、多様な人材が世界中のエプソンに集まり、公平な環境で、一切の偏見なく、すべての社員が互いの個性を当たり前で尊重し合い、全社員が楽しく働きながら、社会の一員として責任を持ち、会社とともに成長そして挑戦することによって、イノベーションを起こし続ける環境を目指しています。エプソンは、そのなかでも特に日本国内におけるジェンダー平等を最大の課題と認識し、管理職層や経営層の女性比率が全社員の女性比率と同じになる状態をできるだけ早期に実現するための取り組みを進めています。また、社員の意識変革を促すため、経営トップからのメッセージ発信や、各種研修を行っているほか、女性の働きやすい職場づくり、相談窓口等によるサポート、男性の育休取得推進等にも取り組んでいます。

さらに、多様な人材それぞれのキャリア形成をサポートし、活躍を促進するため、各種キャリア支援プログラムや、自発的な学びなおしの機会を提供する教育体系の整備を進めています。

<従業員エンゲージメント>

エプソンは、「自由闊達で風通しの良いコミュニケーション環境」により、「関係の質」を向上させ、社員と会社がともに成長し続ける組織風土を目指しています。

エプソンでは、組織風土の現状を把握するため、2005年より組織風土に関する調査を毎年行っています。2020年度からは、特に「関係の質」向上のための重要な要素でありながら、全体的にスコアの低かった「チームで働く力」の向上について会社全体で取り組みを行ってきました。

2022年度は、「関係の質」向上に加えて、従業員一人ひとりが従来以上にやりがいと自発性を持ち、また多様な人材が自律的にいきいきと働ける環境を目指し、外部との比較も可能な「エンゲージメントサーベイ」を導入して、組織風土改革と、それを通じた生産性向上への取り組みを継続していきます。

<働きやすい環境づくり>

エプソンでは、社員がやりがいを持ち、さまざまな環境変化に適応しながら、いきいきと、心身ともに健康で安全に働ける環境を目指しています。特にCOVID-19への対応を契機として進んだ在宅勤務を中心に、労働時間と勤務場所の柔軟化や、育児・療養・介護・不妊治療等における仕事と生活の両立ができる環境づくり、また職場におけるハラスメント防止等の施策を推進しています。

特に信州に主要な拠点が集中するエプソンにおいては、働く時間や場所を選ばない柔軟な働きかた、また、多様性を持った社員がそれぞれのキャリア形成を実現できる働き方の整備は、今後マネジメント人材やスペシャリストの獲得、ダイバーシティ推進の観点からもさらに重要であると考えています。

<健康経営>

会社にとって社員の健康が最重要と考え、経営理念、エプソングループ労働安全衛生基本方針およびエプソングループ健康経営宣言に基づき、社員の健康状態の向上とともに、仕事にやりがいを感じ、いきいきと働いている状態の実現を目指しています。2022年4月には、中期健康管理計画「健康Action 2025」を制定し、自律性の醸成・働くことと健康の調和を目指す「こころとからだの健康」と、安全配慮の徹底とチームでいきいきと働く組織風土の醸成を目指す「職場の健康」の2つを重点分野として取り組んでいます。

これまでの活動が評価され、2023年3月に「健康経営銘柄」に2年連続で選定されています。

<労働安全衛生>

エプソンは、2000年度に、国際労働機関（ILO）の指針に準拠した労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS）をベースとした方針・プログラムを策定し、「安全」「健康」「防火・防災」「施設」を4本柱とした取り組みを行ってきています。これをさらに国際規格であるISO45001に基づく活動に進化させ、グループすべての働く人が安心して生き生きと働けるよう、職場の安全衛生環境のさらなる向上を目指した取り組みを行っています。

(2)

③リスク管理

企業を取り巻く環境が複雑かつ不確実性を増すなか、企業活動に重大な影響を及ぼすリスクに的確に対処することが、経営戦略や事業目的を遂行していくうえでは不可欠です。エプソンは、人的資本・多様性に関わる課題を経営上の重大な影響を及ぼすリスクとして位置付け、適切に管理しています。

■ 人的資本・多様性関連リスクの識別・評価・管理プロセス

1 調査	2 識別・評価	3 管理
・人的資本・健康経営本部を中心に、国内外の主要拠点を対象に、人的資本・多様性に起因したリスク・機会を調査	・「Epson 25 Renewed」の方針や戦略からリスク・機会を洗い出し ・人材ポートフォリオの策定において、現状とあるべき姿のギャップを把握	・経営戦略会議と取締役会を通じて、適切に管理

好事例として着目したポイント

- (1) 3つの人材戦略のうち、社内環境整備方針に関連した取組みについて具体的に記載
- (2) 人的資本・多様性に関わる課題の調査、識別・評価、管理を行うプロセスについて端的に記載

セイコーエプソン株式会社 (4/4) 有価証券報告書 (2023年3月期) P36-40

人材 社内 多様性

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

④指標及び目標

エプソンは、人材戦略の3つの柱「強化領域への人材重点配置」「人材育成強化」「組織活性化」にそれぞれKPIを設定し、主要な施策について目標を明確にするとともに、その目標に対する進捗状況を管理しています。

戦略	指標	実績			目標
		2020年度	2021年度	2022年度	
人材戦略① 強化領域への 重点配置	採用人数	新卒 344人 中途 30人	新卒 200人 中途 48人	新卒 250人 中途 241人	毎年度 (※19) 350人以上を継続
人材戦略② 人材育成	ローテーション率	7.3%	9.0%	10.0%	毎年度 15%以上
人材戦略③ DE&I	管理職女性比率	3.2%	3.7%	4.1%	2025年度 8%
	係長級女性比率	6.5%	6.9%	7.1%	同 10%
	女性執行役員数 (取り組み状況を () で記載)	(社内選抜 研修女性受 講者数7名)	(社内選抜研修女 性受講者数12名)	(社外経営戦略 研修への女性社 員派遣2名)	2025年度までに 1名以上
	障がい者雇用率 (※20)	2.66%	2.69%	2.70%	2030年度 3.0%
	労働者の男女の 賃金の差異 (※21)	—	全労働者 74.9% 正規 75.7% 非正規 74.6%	全労働者 76.5% 正規 76.7% 非正規 77.8%	女性管理職を増や す等の取り組みに より差異を縮小さ せていく (賃金制度上、同 一資格等級での男 女の賃金差異はな いが、上位職位・ 資格等級に占める 女性の割合が少な いことが差異の主 な理由であるた め)
従業員エン ゲージメント	チームで働く力	3.62	3.68	—	—
	従業員エンゲージ メント総合レー ティング	—	—	レーティング B (スコア51.8)	2025年度までに ①全職場レーティ ングA (58以上) ②レーティングD 職場ゼロ

戦略	指標	実績			目標
		2020年度	2021年度	2022年度	
働きやすい 環境づくり	男性育休取得率	—	50.8%	97.2%	2025年度 100%
	ハラスメント防止 e-ラーニング受講 率	94.3%	92.4%	96.8%	受講率毎年度 100 %
	ハラスメント重要 事案の本社報告徹 底	報告漏れ 0件	報告漏れ 0件	報告漏れ 0件	各組織・関係会社 窓口との連携継続 強化
	年間総実労働時間	1,848時間	1,854時間	1,845時間	2023年度 1,845時 間
健康経営	こころの健康診断 「総合健康リス ク」 ハイリスク職場数	6.1% (3人以上 の職場でカ ウント)	2.7% (3人以上の職 場でカウ ント)	1.0% (10人以上の職 場でカウ ント)	2025年度 ゼロ
労働安全衛生	重大労働災害・ 事故件数 (※22)	0件	1件	0件	毎年度 ゼロ

※19 各年度4月1日入社の新卒社員数と各年度の中途入社者数の合計

※20 各年度6月1日時点

※21 労働者の男女の賃金の差異は、男性の賃金に対する女性の賃金の割合

※22 海外を含むグループ会社全体。他の指標はセイコーエプソン株式会社単体

好事例として着目したポイント

- 3つの人材戦略の具体的な取組みに対応したKPIを設定し、目標と当年度及び過去2期分の実績を定量的に記載

花王株式会社 (1/3) 有価証券報告書 (2022年12月期) P21-28

人材 社内 多様性

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

② 戦略

「平等から公平へ」、「相対から絶対へ」、「画一・形式から多様・自律へ」という3つの基本方針を掲げ、人財開発活動を進めています。

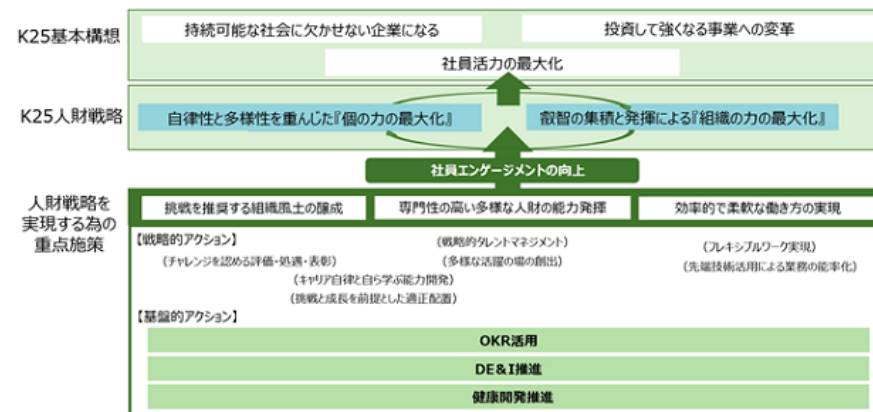
人財戦略は中期経営計画「K25」の基本構想に基づき、「社員活力の最大化」と「多様な人財の最大活用による組織力の最大化」を二つの柱と決めました。これらを実現する為に、特に以下の3点を重点施策として取り組んでいます。

- ・挑戦を推奨する組織風土の醸成
- ・専門性の高い多様な人財の能力発揮
- ・効率的で柔軟な働き方の実現

それぞれの施策は都度効果を確認していますが、定期的に社員エンゲージメントサーベイを実施することでも社員意識の確認を行っています。2022年は、国内花王グループにおいて社員エンゲージメントサーベイを実施しました。社員活力最大化に向けて内容を大きく見直すとともに、日本の労働安全衛生法に基づき実施しているストレスチェック制度も含んだ形で実施しました。調査結果については外部専門家による検証を共有する部門報告会を実施するとともに、職場ごとに強みや課題を共有し、より良い職場の実現に向けた改善活動につなげる取り組みを行いました。また、国内の社員代表と経営陣による意見交換の場である花王フォーラムや、社員懇談会を実施し、エンゲージメントの強化に努めました。これらの議論や対話の内容は社内のサイトや事業場の厚生委員会を通じて社員に広く周知・共有を行っています。

K25実現に向けた人財開発活動の位置づけ

K25実現に向けた具体的な活動としては、3つの基盤的アクションと7つの戦略的アクションに落とし込んで進めています。それぞれのアクションが相互に連携しながら、前述の3つの重点施策につながっています。



人財開発の基本方針

「平等から公平へ」「相対から絶対へ」「画一・形式から多様・自律へ」

(1)

(3) 人的資本

「人」は会社にとっての最大の資産です。多様な人財が集い、社員一人ひとりが持つ無限の可能性を引き出し、大きな活力を生み出すとともに、その活力を組織として最大限に活かす人的資本経営を進めています。仕事の達成や社会への貢献を通じて、個人と企業がともに成長する環境と風土づくりを推進しています。

① ガバナンス

人財戦略に関しては、取締役会における経営視点での方針の議論を経て、経営トップを委員とする「人財企画委員会」にて具体的な課題や施策（重要な組織の新設・改編、主要ポジションの任免、人員・人件費に関する計画や重要な人事施策の新設・改廃等）に関する検討と決裁、進捗状況の共有を行っています。

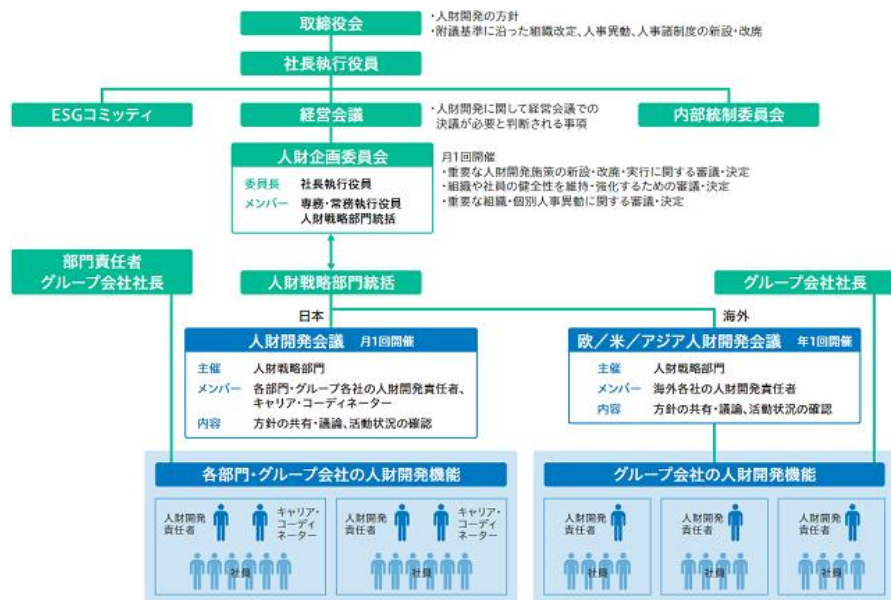
また活動をグループ全体で推進するために、グローバル共通の仕組みを導入し、活用しています。たとえば、グローバル人財情報システムによる人財情報の活用、グローバル共通のOKR・等級制度・評価制度・教育体系・報酬ポリシーによる人財マネジメント・育成の強化等です。

これらの活動は、人財戦略部門統括を責任者とし、国内外グループ各社の人財開発部門と連携をとりながら進めています。

また、日本においては主要部門に人事機能を設置するとともに、現場の社員一人ひとりの育成とキャリア開発を担当するキャリア・コーディネーターを配置しています。

主要部門及びグループ各社の人財開発責任者による会議を定期的開催し、花王全体の人財開発の方針、グループ各社の活動状況等について共有・議論しています。

人財開発の推進体制



好事例として着目したポイント

- (1) 人財開発に関するガバナンス体制を端的に記載
- (2) 中期経営計画と人財戦略、重点施策との関係や重点施策の効果の確認について端的に記載

花王株式会社 (2/3) 有価証券報告書 (2022年12月期) P21-28

人材 社内 多様性

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

a. 戦略的アクション：チャレンジを認める評価・処遇・表彰

多様なチャレンジを認めることで、社員一人ひとりの成長を支援し、最大値を引き出すことを目指しています。表彰制度をリニューアルし、職場での「日々の感謝（レコグニション）」、部門にとって手本となるチャレンジ・連携を皆で称え合う「部門賞」、部門・会社の域を超え全社的に表彰する「社長賞」と、頑張る社員を応援する制度にしました。この改定により、2022年は過去5年の平均に比べて2.6倍の案件、2.4倍の社員が表彰されました。今後はさらに、大志に向けた小さな一歩を称える取り組みを強化していきます。

2021年にスタートした0★1Kaoは社員からの新規アイデア公募制度です。社員自らが自由に夢の実現に向け提案でき、チャレンジを促進する場として発展しています。

中でも、保育園向けおむつサブスクリプション子育てサポートサービス「すまいる登園」、一部のチェーンストアと協働がスタートした「循環型オリコンによる環境負荷低減及び店頭作業生産性向上」は、花王が取り組むESG経営にも寄与しています。

g. 基盤的アクション：OKRの活用

(中略)

K25の3つの方針の一つに、「社員活力の最大化」を掲げていますが、社員と組織を活性化するための代表的な取り組みとして、2021年よりOKR (Objectives and Key Results) を導入しています。花王グループのOKRでは、社員一人ひとりが「世の中をより良くするために、花王グループをより良い企業にするために、仕事を通して達成したいこと」を「事業貢献」「ESG」「ワンチーム&マイドリーム」の3つの軸で目標を自ら掲げ、取り組みを進めています。高く挑戦的な目標を設定すること、結果だけでなくプロセスを評価することで、社員エンゲージメントの向上を図るとともに、組織全体の活性化を目指しています。

現在、花王(株)においては全社員に導入、国内グループ各社においては90%の社員に導入しています。海外グループ各社においても段階的に導入を進めております。

社員一人ひとりが立てた目標を全社員で共有することもOKRの大きな特徴の一つです。所属する部署や担当する職種の枠を超えて、同じ夢や目標を持つ社員同士がつながることで、幅広い支援・協働が可能となり、一人では達成困難な目標の実現可能性を高めています。2022年はOKRを花王グループの全社員で共有できるシステムを構築しました。情報へのアクセスが容易になったことで、社員同士のつながりがより発展しています。

OKRのさらなる浸透に向けた活動も継続的に行っています。チャレンジを認め合う場づくり(チャレンジ共有会等)を進め、国や地域、立場を超えた連携を促しています。また、これらの活動を推進するため、オンラインを中心とした「対話キャンペーン」、中堅マネジャー向けの研修を実施し、職場での活発なコミュニケーションを支援しました。社員一人ひとりの大きな挑戦への意欲を喚起するとともに、全社員が一人ひとりの活動をお互いに知ることができ、チームとしての学び合い、助け合いも促進されています。

(2)

h. 基盤的アクション：DE&I推進

Diversity & Equity推進活動として、多様な人財一人ひとりが働きやすい環境の中で定着し、公正に機会を得るために必要な支援を行っています。また、Inclusion推進活動では、社員全員が花王の目指すDE&Iを理解・実践するとともに、一人ひとりが安心して自分の考えを発信し、健全な議論ができる組織風土の醸成に取り組んでいます。

○ 体制

D&I推進部がグループ全体のDE&I推進活動を計画・実行しています。海外では現地のDE&I推進責任者と連携し、それぞれの課題に合わせ各地域で推進しています。

○ Diversity & Equity推進活動

DE&I視点での人財開発、女性・LGBTQ+・外国籍・障がい、及び育児期・介護期といった属性の活躍推進に取り組んでいます。様々な意思決定の場に多様な視点が入るよう、多様な背景を持つ人財の雇用と活躍を推進しています。

<女性活躍推進>

最も多くの人財に関わり、花王の成長に不可欠なDiversity要素として、特に日本を中心に女性活躍推進活動を進めています。取締役会の女性比率を2025年までに30%にするという目標を掲げて改善を進めるとともに、意思決定層における女性比率の向上に向け、そのパイプラインとしての管理職層の女性を増やす取り組みとして、2030年までに女性社員管理職比率を女性社員比率と同じにするという目標に向け、3つの重点アクションに取り組んでいます。

[トップマネジメントの女性の状況]

	2020年			2021年			2022年		
	男性 (人)	女性 (人)	女性 比率 (%)	男性 (人)	女性 (人)	女性 比率 (%)	男性 (人)	女性 (人)	女性 比率 (%)
取締役 ※1	7 (3)	1 (1)	12.5	7 (3)	1 (1)	12.5	7 (2)	2 (2)	22.2
監査役 ※1	4 (3)	1 (0)	20.0	4 (3)	1 (0)	20.0	4 (3)	1 (0)	20.0
執行役員 ※2	26	1	3.7	26	2	7.1	27	3	10.0

※ 各年1月1日時点

※1 ()の数字は、全人数のうち社外取締役、社外監査役の人数

※2 取締役兼務も含む

(中略)

花王の女性活躍推進施策 全体像

さまざまな意思決定の場に多様な視点が入ることをめざす

リーダーをめざす、担える
人財の育成

Equity視点での育成強化

育成強化

・女性リーダー(選抜)研修派遣

当事者意識改革

- ・セミナー、異業種勉強会
- ・先輩社員座談会
- ・先輩社員パネルディスカッション

意欲高く働くための
育児両立支援

育児期プランク最小化

育児期支援制度拡充

・早期復職支援制度拡充

当事者意識改革

- ・育休復帰前セミナー対象者拡充
- ・育児セミナー等
- ・家庭での性別役割分業意識払拭
→男性育休取得促進

バイアスの無い育成や登用
を実現するマネジメント教育

性別役割分担意識の払拭

ダイバーシティマネジメントの知識・
スキル習得

- ・心理的安全性研修
- ・アンコンシャスバイアス研修

マネージャーの意識改革

- ・上長向けセミナー
- ・職場での性別役割分業意識払拭
→男性育休取得促進

好事例として着目したポイント

- (1) 人財戦略を実現するための重点施策である基盤的アクションと戦略的アクションの内容について、それぞれの取組み内容を具体的に記載
- (2) DE&I推進の観点からトップマネジメントの女性の状況や女性活躍推進施策の全体像を端的に記載

花王株式会社 (3/3) 有価証券報告書 (2022年12月期) P21-28

人材 社内 多様性

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

i. 基盤的アクション：健康開発推進

花王の事業活動の源泉は、いきいきとしたGENKIな社員であり、そのベースは社員の健康です。花王は、健康経営®を推進し、社員活力を最大化するため、社内外の健康基礎情報の解析とヘルスケア知見から生まれた商品やヘルスケアソリューションを自社の健康開発に取り入れ、社員と家族が参画する実践型の活動を進めています。

また、自社の取り組みのうち優れた事例や知見については、地域・職域・生活者の皆さまに積極的に展開し、すこやかで心豊かな生活の実現を支援しています。

また、「花王グループ健康宣言」を行い、企業として健康経営®に取り組むことを社内外に公表しました。「花王グループ健康の日」や健康中期計画「KAO健康2025」を設定し、取り組みを推進しています。

※ 「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。

(中略)

○ 健康中期計画 KAO健康2025

KAO健康2025では、一人ひとりのより良い状態の実現を通じて、ヘルスケア意識の高い社員と家族が、活気ある職場、社会づくりを推進していくことを目指します。

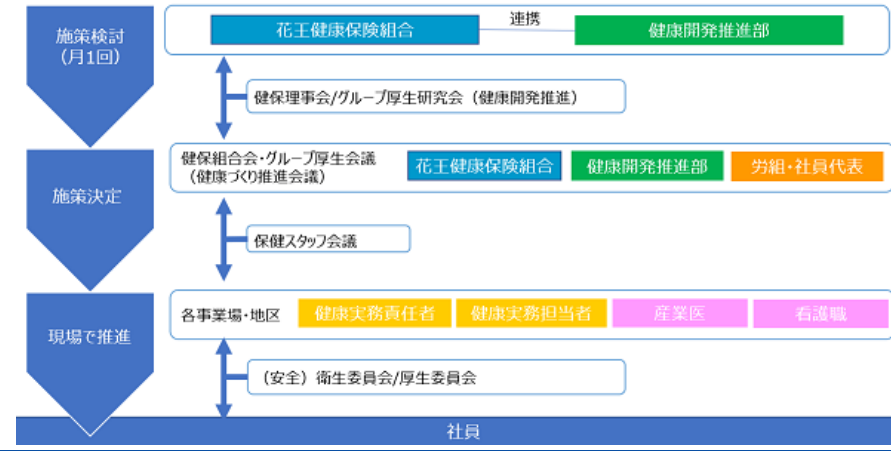
主な取り組みとしての6つの取り組み（生活習慣病・がん・禁煙・メンタルヘルス・女性・シニア）に加え、治療と就業の両立支援や有害業務者管理とリスクアセスメントにも取り組んでいます。また社員だけでなく家族や友人もともに参画できる健康づくりを提案していきます。

○ 組織体制

社内の健康経営®を推進するため、花王健康保険組合と健康開発推進部のコラボヘルスにより、健康施策の立案を行っています。また、事業場・支社には「健康実務責任者」及び「健康実務担当者」を配置し、産業医・看護職とともに担当エリアの健康施策に取り組んでいます。

海外各社へは日本の推進状況を情報共有し、具体的な健康施策は各国・地域の方針に従うこととしています。

また、花王社内で取り組んだ優良事例を地域へ展開するためGENKIプロジェクトを設置し、社外向けの健康ソリューションの提供を行っています。



(中略)

③ リスク管理

会社の事業活動において、多様な人材が集い、一人ひとりが持てる能力と個性を最大限発揮できることが重要です。人材の流動性が高まる中、採用競争力が低下して計画通りの人材獲得が進まなくなること、社員の離職により組織の総合力が低下することが最大のリスクと考えています。社員に成長の機会を提供し、活躍しやすい環境を整えることで、リスク低減に努めています。

(2)

④ 指標と目標

人財戦略実現に向けた要素		KPI	2022	目標値 2025年	
エンゲージメント向上		・社員エンゲージメントサーベイへの回答率 ・社員エンゲージメントサーベイにおける「社員の活力度」 (モチベーション関連設問の肯定回答率)	97% ^{※1} 68% ^{※1}	95% 80%	
推進取組の項目	挑戦を推奨する組織風土の形成	・社員エンゲージメントサーベイの肯定的回答率 カテゴリー：「挑戦を推奨する風土」 ・O1Kao提案実現率	79% ^{※1} 25%	75% 50%	
		・研究時間 キャリア自律と自ら学ぶ能力開発	12.9h ^{※2} 20h		
	専門性の高い多様な人材の能力発揮	挑戦と成長を前提とした適正配置 多様な活躍の場の創出	・部門を超えたローテーション件数 ・入社後3年間の定着率 ・外部団体・企業への人材輩出数	438件 68% 70人	500件 80% 200人
		戦略的タレントマネジメント	・サクセッションプランカバー率（必要ポジションに対し、何割のサクセッサがミニネットされているか） ・サクセッションプラン実現率（役職任用費の、サクセッサからの任命率）	3.3倍 ^{※3} 17% ^{※3}	7倍 80%
効率的で柔軟な働き方の実現	フレキシブルワーク実現 先端技術活用による業務の効率化	・社員エンゲージメントサーベイの肯定的回答率 カテゴリー：「効率的で柔軟な働き方」 ・一人当たり年間総労働時間	74% ^{※1} 1803h	70% 1810h	
基盤的アクション	OKR活用	・OKR導入率	62% 90% ^{※2}	75% 95% ^{※2}	
	DE&I推進	・社員エンゲージメントサーベイの肯定的回答率 カテゴリー：「Inclusiveな組織風土意識」 ・女性管理職比率	69% ^{※1} 31% (女性社員比率53%)	68% 女性社員比率並列し 70%	
	健康開発推進	・社員エンゲージメント調査における「GENKI率」 ・平均長期休業日数の減少 ・長期休業者率	77% ^{※1} 18.2日 ^{※4} 2.74% ^{※4}	80% 12.6日 ^{※2} 1.5% ^{※2}	

※ 特に記載がない限り、当社グループで集計

※ 従業員は正規雇用の従業員及びフルタイムの無期化した非正規雇用の従業員を含む

※1 日本の連結対象会社のうち、花王ロジスティクス㈱、伊野紙㈱含まず

※2 日本の連結対象会社のみ

※3 花王㈱のみ

※4 日本の連結対象会社のうち、伊野紙㈱含まず

好事例として着目したポイント

(1) 健康開発推進として、健康中期計画や健康経営に関する組織体制について端的に記載

(2) 人材戦略実現に向けた要素に関するKPIと目標、実績を定量的に記載

株式会社ベネフィット・ワン (1/2) 有価証券報告書 (2023年3月期) P17-19,21

人材 社内 多様性

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2) 人的資本に関する取組み

当社グループでは、中期経営計画の実行にあたっては、適切なタイミングに必要な人材を採用すること、及び個人々の能力が適切に発揮できる環境を整備することが重要と考えております。

また、当社グループが手掛ける福利厚生事業やインセンティブ事業では、サービス提供を通じて顧客企業従業員のモチベーションやエンゲージメントの改善を目指しており、ヘルスケア事業では心身の健康管理サービス提供を通じて顧客企業従業員の能力が最大限発揮される機会づくりに資することを目指しております。このように、当社グループでは、人的資本経営に取り組む企業に寄り添ってサービス普及に努めることで、より良い社会の実現に貢献できると考えております。

このため、当社グループでは、当社社内で推進する人的資本に関する取組みと、中長期の事業戦略において顧客に提供するサービス価値訴求の取組みを一体的にとらえ、以下のとおり「人的資本経営方針」を定めるとともに、それに基づく基本戦略として「人材育成方針」及び「社内環境整備方針」を規定しております。

<人的資本経営方針と基本戦略>

人的資本経営方針

当社グループは、多様な社員一人ひとりが、個人の最大能力を発揮し活躍できるように、自社サービスを最大限に活用し、個人と組織の成長を自社で体現しながら、ビジネスモデルの強化に繋がる好循環を確立することで、顧客への新たな価値創造に取り組んでまいります。

人材育成方針

当社グループは、国籍、性別、年齢等を問わず、多様な社員一人ひとりがプロフェッショナルであることを目指し、公平に必要な能力開発の機会を提供するとともに、自律して主体的に行動する社員には、さらなる成長機会を創造してまいります。

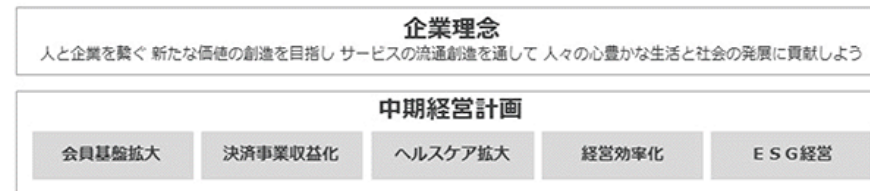
社内環境整備方針

当社グループは、社員一人ひとりの多様な個性や志向を尊重し、個々が仕事と生活の調和を図りながら、安心して最大能力を発揮し活躍できるような環境や風土の整備に取り組んでまいります。

好事例として着目したポイント

- 企業理念及び中期経営計画と人材戦略の連動、人的資本経営方針や人材育成方針、社内環境整備方針の戦略について端的に記載

<人的資本に関する取組みの全体像>



人材戦略の全体像

人的資本経営方針

当社グループは、多様な社員一人ひとりが、個人の最大能力を発揮し活躍できるように、自社サービスを最大限に活用し、個人と組織の成長を自社で体現しながら、ビジネスモデルの強化に繋がる好循環を確立することで、顧客への新たな価値創造に取り組んでまいります。



基本戦略

人材育成方針

当社グループは、国籍、性別、年齢等を問わず、多様な社員一人ひとりがプロフェッショナルであることを目指し、公平に必要な能力開発の機会を提供するとともに、自律して主体的に行動する社員には、さらなる成長機会を創造してまいります。

社内環境整備方針

当社グループは、社員一人ひとりの多様な個性や志向を尊重し、個々が仕事と生活の調和を図りながら、安心して最大能力を発揮し活躍できるような環境や風土の整備に取り組んでまいります。

個別戦略



株式会社ベネフィット・ワン (2/2) 有価証券報告書 (2023年3月期) P17-19,21

人材 社内

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

また、上記の基本戦略に基づき、6つのテーマごとに人的資本経営に関する中期課題、個別の取組み並びに指標及び目標を次のとおり設定しております。

	テーマ	主な中期課題
①	人材確保	<ul style="list-style-type: none"> 競争優位性確立のための専門人材の確保 事業拡大を支える働き手の多様性・柔軟性の推進
②	人材育成	<ul style="list-style-type: none"> マネジメント人材の充実
③	ダイバーシティ推進	<ul style="list-style-type: none"> 女性幹部の充実 仕事と家庭の両立
④	エンゲージメント向上	<ul style="list-style-type: none"> 社員の一体感・共感性の醸成 従業員満足度、働きがいの向上
⑤	健康経営	<ul style="list-style-type: none"> 社員の心と体の健康づくり支援
⑥	インテグリティ	<ul style="list-style-type: none"> 法令・規程等の遵守 主体性・共感性をもって職場環境改善に取り組む組織風土づくり

なお、人材確保に関する具体的な取組み内容は、当社ウェブサイトにて紹介しておりますのでご参照ください。

・働き方改革 (Neo Worksについて) : <https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/neo-works/>

(中略)

⑤ 健康経営に関する取組み

社員一人ひとりが心身ともに健康で、何事にも情熱をもって挑戦し続けられるよう、安心して働ける環境を整備するため、以下の取組みを行っております。

当社が顧客向けに提供している、健康診断やストレスチェック、特定保健指導やインフルエンザワクチン接種補助等のヘルスケアサービスの社内活用とあわせ、定期的な健康意識調査や有識者を招いた健康経営勉強会の実施、早朝出勤者に対する朝食の無料提供等を行うことで、社員が心身の健康状態を保ち、能力を最大限発揮できる環境整備に努めております。

また、仕事と生活の調和が取れたメリハリのある働きやすい職場づくりを目指し、長時間労働の是正や有給休暇の取得促進にも取り組んでおります。

<健康経営に関する注力指標及び目標>

指標	目標	実績 (当事業年度末)
健診受診率	100%維持	100.0%
特定保健指導実施率	2025年度末までに100%	94.6%
ストレスチェック受検率	100%維持	100.0%
有給休暇取得率	80%以上維持	87.1%

なお、健康経営に関する具体的な取組み内容は、当社ウェブサイトにて紹介しておりますのでご参照ください。

・健康経営について : <https://corp.benefit-one.co.jp/sustainability/kenkokeiei/>

(2)

① 人材確保に関する取組み

多くの成長機会が見込まれる当社グループにおいて、競争優位性確保のための専門人材や、事業拡大に対応した営業職や事務職などの人材を十分に確保していくことが重要な課題であると考えております。

とりわけ当社グループでは、ITエンジニアの採用を強化しており、中長期でシステム開発・運用の内製化を進めることで、サービス品質向上及びコスト効率化に取り組んでおります。

<人材確保に関する注力指標及び目標>

指標	目標	実績 (当事業年度末)
ITエンジニアの内製化比率	2025年度末までに80.0%以上	26.7%

また、当社グループでは業務の標準化・定型化を行い地方拠点に業務を移管することで人材採用の多極化を戦略的に進めており、2007年に松山BPOセンターを開設して以降、地方の雇用創出にも積極的に取り組んでまいりました。こうした取組みに加え、働き方改革の一環として、雇用形態や働く時間、働く場所に柔軟性を持たせた委託型の人材活用 (Neo Works) 等の取組みも進めており、事業成長に合わせ適時必要な人材の確保に努めております。

好事例として着目したポイント

- 基本戦略に基づく個別戦略を掲げ、各個別戦略の主な中期課題を端的に記載
- 個別戦略ごとに、取組み内容や指標、目標、実績を端的に記載するとともに、具体的な取組み内容をWebサイトに掲載している旨を記載

オムロン株式会社 (1/2) 有価証券報告書 (2023年3月期) P36-39

人材 社内

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(3) 人的資本に関する取組み

① ガバナンス

オムロンでは、ダイバーシティ&インクルージョンの加速を2022年度の取締役会運営方針の重点テーマの一つに設定してモニタリングしています。

取締役会でのダイバーシティ&インクルージョンを加速についての議論の詳細については、以下の「2022年度取締役会実効性評価結果」をご参照ください。

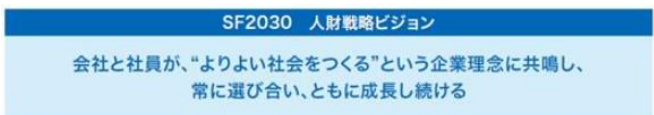
https://www.omron.com/jp/ja/assets/img/sustainability/governance/corporate_governance/chart/20230601_governance_effectiveness_j.pdf

また、オムロンでは2023年度から人財戦略は今後の経営の要という認識のもと、主に「企業理念の浸透・共鳴の輪の拡大」、「リーダー育成と登用」、「全社員にとっての魅力的な会社づくり・企業文化の醸成」のさらなる実行をねらいとし、CHRO（最高人事責任者）を設置しました。CHROリードのもと、本社と事業が一体となって、「SF2030」での価値を創造するために人的資本の取組みをさらに推進していきます。

② 戦略

「SF2030」人財戦略ビジョン

「SF2030」の目標である、事業を通じた社会価値創出の原動力は、社員一人ひとりです。会社と社員が「選り・選ばれ」、「ともに成長する」新たな関係を構築していくことを前提に、企業理念の実践を通じて、社会的課題の解決を志す、スペシャリティを備えた多様な人財が集い、一人ひとりが主体性を持って能力を発揮する集団であり続けられる人財戦略をグローバルに実行していきます。



中期経営計画 (SF 1st Stage) 人財戦略

SF 1st Stageでは、オムロンが人的資本を有効に活用し企業価値の向上につなげているかを定量的に測る指標として「人的創造性」を設定し、2024年度において2021年度比で+7%向上させる目標を掲げました。

・ 人的創造性の向上

人的創造性とは、売上から変動費を差し引いた付加価値額を人件費で割ったものです。付加価値とは、オムロンが顧客や市場に向けて創り届けた価値の大きさ、人件費とは、価値創造の担い手である人財の価値の総和の大きさを指します。企業が適正な付加価値を得て、それを使って新たな価値の拡大再生産を行うことは、企業と社員の持続的成長の実現に不可欠です。私たちが成し遂げたいことは、価値創造であり、分子の付加価値を伸ばすために、分母である人財への投資をしっかりと行うことで、それ以上の付加価値を生み出していきます。

<人的創造性の考え方>



・ 人的創造性を高める3つの因子

オムロンでは、この人的創造性を高めるための人財投資には、全社の経営目標や事業戦略に則した3つの因子が重要と考えています。

1つ目は、人財の最適な配置です。事業の成長領域に最適適材となる人財配置を行うことで、社員のパフォーマンスを向上させ、付加価値の拡大につなげていきます。具体的には事業ごとの成長シナリオに基づく将来の人財ポートフォリオを描き、それに向けた採用・育成・再配置を継続的に実施しています。

2つ目は、人財の能力獲得、強化です。価値創造のプラン、つまり事業戦略を実行するために必要な能力の獲得、その実現に向けた育成プログラムの準備や経験の場を提供していきます。具体的には、スキル獲得の為の研修型プログラムに加え、社外や母国外での経験機会の付与、自らの表出やフィードバック、対話の機会拡大を通じた人財能力開発投資を行い、人財の能力発揮を促しています。

3つ目は、保有能力の発揮です。社員個人が持つ多様な個性や能力を最大限発揮できる環境を整備します。具体的には高いパフォーマンスの発揮の為には、前述の1, 2に加え、エンゲージメントやモチベーションの向上が大切となってきます。エンゲージメントサーベイ

「VOICE」を活用し、社員の声から経営課題を特定し、制度や働く環境改善などに繋ぐ活動を行います。また、360度フィードバックや上司と部下の1on1ミーティングなど対話を通じ、より個性や能力を発揮できる環境を整備しています

<人的創造性を高める3つの因子>



好事例として着目したポイント

- 「人的創造性」を定義付けし、目標を定量的に記載するとともに、「人的創造性」の考え方や向上させるための因子について端的に記載

オムロン株式会社 (2/2) 有価証券報告書 (2023年3月期) P36-39

人材 社内 多様性

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

③ リスク管理

「第2 事業の状況 3 事業等のリスク⑧人財・労務」に記載しております。

④ 指標と目標

SF 1st Stageでは、人的創造性の向上の実現とダイバーシティ&インクルージョンを加速させる8つの取組みについて目標を定めています。それぞれの目標と進捗は以下の通りです。

<人的創造性の向上とダイバーシティ&インクルージョンを加速する8つの取組みと進捗>

ダイバーシティ&インクルージョンを加速する取組み	1st Stage成果指標	2022年度実績
価値創造をリードする専門人材のグローバルでの採用	人財ポータルフォロイ充足率	計画通り充足
グローバル重要ポジションの現地化推進	80%以上	80%以上
次世代リーダーの育成による女性活躍の推進	グローバル女性管理職比率 18%以上	16.6% (注1)
キャリア・雇用形態・働き方の多様な選択肢の拡充	VOICE SEI 70P以上	76P
成長意欲のある人材への投資	人材開発投資 3年累計額60億円	2022年度計画比98%
役割責任・スペシャリティを定めるジョブ型人事制度	ジョブ型人事制度 導入完了	計画通り進捗
成長と挑戦を後押しする“応援文化”の醸成	VOICE&360度評価 該当スコア	該当スコア 計画超過
社会的課題解決の成果を分かち合う取組み・制度	・TOGAの進化 ・グローバル基幹職への中期 連動株式報酬制度導入	・TOGA参加者133% ・株式報酬制度導入完了

- (注) 1 2023年4月3日に出資完了したオムロンキリンテクノシステムズ株式会社及び、同日に設立したオムロンエキスパートエンジニアリング株式会社を含む4月20日時点の当社及び連結子会社集計値です。3月31日時点の当社及び連結子会社について集計した女性管理職比率は16.8%です。
- 2 VOICEとは、経営陣がグローバル全社員の生の声を聴くエンゲージメントサーベイです。
- 3 VOICE SEIとは、組織の状態性を測る総合指標として持続可能なエンゲージメント指標/Sustainable Engagement Indexの略称です。
- 4 TOGAとは、The OMRON Global Awardsの略称です。(詳細は「第2 事業の状況 1 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等 (参考) 企業理念浸透への取組み」をご参照ください。)

好事例として着目したポイント

- (1) 「人的創造性」の向上とD&Iを加速させる取組みと、進捗状況について定量的に記載
- (2) 女性の更なる活躍に向けた取組みについて具体的に記載するとともに、過去からの女性管理職者数と比率の推移を定量的に記載

・女性の更なる活躍に向けた取組み

グローバル経営幹部候補の選抜・育成におけるジェンダーバランスの考慮、女性を対象としたリーダーシップトレーニングやメンタリングプログラムなど、女性リーダーの拡充に向けた様々な取組みを実施しています。また、女性への働きかけだけでなく、アンコンシャスバイアスに関する研修や心理的安全性を高める管理職向けの研修などを通じて、社員一人ひとりの個性や知識、経験・体験に基づいた考え方や意見の多様性を引き出し、立場に関わらず成果や価値創造に向け率直な意見を気兼ねなく話し合える風土醸成の取組みも行っています。

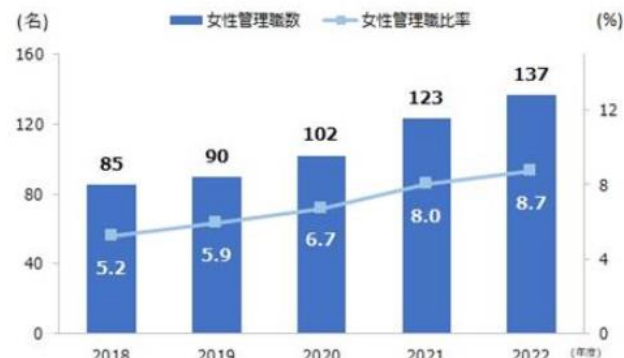
国内においても、キャリア支援と両立支援の二つの軸を同時に実行していくことで多様なロールモデルを育成しています。キャリア支援では、女性のメンバーを対象とした「女性リーダー研修」の実施、各拠点を主体とする女性交流会・勉強会・講演会などを通じた女性ネットワークの実現・拡大、相互研鑽を進めています。両立支援では、仕事と家庭の両立支援ガイドの発行、相談窓口の設置、人事処遇制度の改定など、一人ひとりが個性を発揮し、活躍できる環境を働くメンバーと一緒に改善しています。これらの取組みを加速するため、上司と対話を行い、自律的なキャリア開発を支援するキャリア開発面接や、社内公募・応募制度など、中長期的にキャリア形成を考え、実現できる仕組みを用意しています。また、直属上司以外の“斜め”の関係を活かしたメンタリングプログラムを導入し、複眼的視点からの気づきを通じた相互成長やネットワークワーキングの機会も創出しています。

こうした取組みの結果、日本国内の女性職場リーダーは増加しています。2023年4月現在、オムロングループ(国内)における女性役員は、7名(内訳:社外取締役1名、執行役員常務1名、執行役員2名、関係会社取締役社長2名、関係会社取締役1名)です。女性管理職人数(国内)は、2018年には85人でしたが、今では137人になり(注)、多様なスタイルのロールモデルが誕生し、意思決定に多様な意見が反映されています。引き続き、管理職や女性社員の意識改革、女性の活躍機会の拡大や登用などに取り組んでいます。

(注) 2023年4月3日に出資完了したオムロンキリンテクノシステムズ株式会社及び、同日に設立したオムロンエキスパートエンジニアリング株式会社を含む4月20日時点の当社及び連結子会社集計値です。

3月31日時点の当社及び連結子会社について集計した女性役員は5名(内訳:社外取締役1名、執行役員常務1名、執行役員2名、関係会社取締役社長1名)、女性管理職人数(国内)は、136名です。

<女性管理職比率の推移(グループ国内)>



(注) 各年度における集計値は翌年度4月20日時点の数値を記載

Unipos株式会社 (1/1) 有価証券報告書 (2023年3月期) P13-14

人材 社内

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

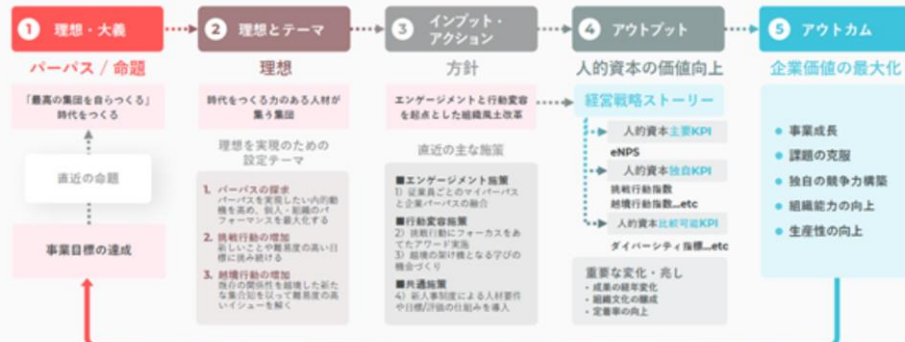
(2)

(2) 戦略

人的資本経営戦略としては、パーパスを理想・大義にし、3つのテーマ「パーパスの探求」、「挑戦行動の増加」、「越境行動の増加」の施策を通じて企業価値の最大化を実現します。

Unipos社の人的資本経営戦略の全体像

「パーパスの探求」「挑戦行動の増加」「越境行動の増加」の3テーマに紐づく施策の実行を通じて、従業員のエンゲージメントと行動変容を促進し、人的資本の価値向上と企業価値の最大化を実現します。



①パーパス (Purpose) = Unipos社が存在する意義や目的を指す。Unipos社の意思決定基準。
②マイパーパス = Unipos社ではたらく個人としての存在する意義や目的を指す。個人としての意思決定基準。

© Unipos Inc. All Rights Reserved.

人材育成の方針については、大きな3つの方針として、「エンゲージメント施策」、「行動変容施策」、「共通施策」を進めてまいります。

「エンゲージメント施策」については、従業員ごとにマイパーパスを設定し、当社のパーパスとの融合を行うことで従業員個人が目指す姿を尊重しつつ、当社のパーパスにも共感してもらい、活力がある状態を維持します。

「行動変容施策」については、課題解決のために積極的な意思決定を行う挑戦的行動を促すためのアワード施策や、事業・組織運営の課題に対して自身の業務領域を超えた越境行動を促すための機会場の創出を行います。

「共通施策」については、人事評価制度を刷新し、従業員が保有する能力や既存の経験だけでなく、社内ですたしている役割や挑戦的な行動などをより評価する仕組みを導入します。

(3) リスク管理

当社は、2023年3月期において、広告事業からUnipos事業を専業とするSaaS企業への構造改革を進めてまいりました。その中で、Unipos事業へのコミットメントを従業員に求め、バリューやパーパスを策定致しました。しかし、従業員個々の成長や充実の観点での着眼が少なく、会社と個人の方向性をシンクロさせる支援が十分でなかったことから退職率が急増してまいりました。

当社は、退職率の急増に対するリスク管理として、当社と従業員のパーパスの融合やその他エンゲージメント施策を実施し、eNPS (職場に対する推奨度) などの指標の測定などを通じて従業員の状態を把握し、従業員の労働意欲の減退や退職リスク等に備え、従業員が長期的なキャリアを想起しやすい環境づくりに取り組みます。

人的資本戦略における「eNPS」の位置づけ

当社では、従業員のはたらきを高めることで、事業計画の達成に向けた課題解決や、生産性の向上を目指しています。目指す姿を実現する施策の一つとしてeNPS (職場に対する推奨度) を導入し、2023年4月にサーベイを実施しました。今後も継続してエンゲージメントを高めるための課題抽出に活用すると共に、従業員の定着や採用力の強化に繋げ、「時代をつくる力のある人材が集う集団」を目指してまいります。



(4) 指標及び目標

人的資本経営戦略においては、3つのテーマごとに指標及び2024年3月末における状態目標を定義しております。

「パーパスの探求」のテーマにおいては、eNPSのアンケートスコア集計し、2024年3月末までにeNPSスコア-30.0%を目指します。状態目標としては、当社のパーパスと従業員のマイパーパスを接続することでエンゲージメントが高まっている状態を目標としております。

「挑戦行動の増加」のテーマにおいては、新設予定の挑戦行動アワードにおけるノミネート数及び、挑戦行動に関連するUnipos投稿数を指標とし、状態目標としては、従業員が困難な事象に対して自ら意思決定をし、挑戦行動を行うことが標準的な行動となっている状態を目指します。

「越境行動の増加」のテーマにおいては、越境行動を促進する学習実施時間や越境行動に関するUnipos投稿数を指標とし、状態目標としては事業・組織課題に対して集合知を用いて課題解決を行うことができる状態を目指します。

好事例として着目したポイント

- (1) 人的資本経営戦略の全体像を図示
- (2) eNPS (職場に対する推奨度) のサーベイ結果と目標値を定量的に記載

日本瓦斯株式会社（1/1）有価証券報告書（2023年3月期） P17-19

人材 社内 多様性

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

②人的資本、多様性に関する取り組み方針

当社の中長期的な企業価値向上の原動力となるのは、内部・外部環境の変化に対応し、新たな取り組みに挑戦し続けるグループ全社員一人ひとりの力です。当社は、①エネルギーソリューションによる新たな地域社会への貢献、②DXによる高効率なインフラを業界全体でシェアリング、という経営戦略の実現に向け、グループを横断する組織再編を通じ、人的資本への投資を強化してまいります。

<ニチガスが目指す姿>

当社グループは、脱炭素社会や地域分散型社会への移行など、エネルギー業界の変化を踏まえ、従来のガスや電気を仕入れて販売するという事業モデルから、①地域社会には最適なエネルギー利用を提案し、②エネルギー業界に向けては、LPガスの充填や配送などのインフラをシェアリングするビジネスモデルへと進化させます（“NICIGAS3.0”）。具体的には、①お客さまに電気とガスをセットでお届けしながら、太陽光発電、蓄電池やハイブリッド給湯器などの分散型エネルギー源を普及させ、各家庭でのエネルギーのスマートハウス化を推進し、その上で広く地域社会に対して最適なエネルギー利用を実現する「エネルギーソリューション」を提供します。そして②エネルギー業界に向けては当社の高効率なオペレーションを他社と共同利用する環境を構築し、業界全体でのシェアリング（プラットフォームの利用）を進め、環境という社会課題に対応しながら持続的に企業価値を成長させてまいります。

<目指す社員像（To be）>

この事業の進化を進めるうえで必要な社員像、それは「内部・外部環境の変化に対応し、新たな取り組みに挑戦し続ける社員」と考えております。具体的には、エネルギー業界の変化に対応し、LPガス、電力、都市ガス、次世代エネルギーを含め、総合エネルギーの最適利用の提案が可能な人材、ソリューションやプラットフォーム分野における新ビジネスの創出スキルを持つ人材です。また、多様化する地域社会のニーズに対応し、より必要とされるサービスを提供するためには、性別、年齢、国籍、新卒・中途、学歴など、異なる経験・技能・属性、様々なバックグラウンドや考えを持った社員が必要となります。

<現状のニチガス社員（As is）>

当社グループは、LPガスや都市ガスを安心、安全にご提供、地域の皆さまの信頼を得るように努め、成長してまいりました。従いまして、社員はLPガスや都市ガスに関する工事、メンテナンス、保安に必要な専門知識を有し、お客さまのお困りごとへの対応に強みを有しておりますが、次世代エネルギーを含め、エネルギーの最適利用等のご提案については、知識、ノウハウともに発展途上の段階にあります。また、地域社会の個人をお客さまとするBtoC営業に十分な経験を有しておりますが、ソリューションやプラットフォームを業界全体にひろめるために必要なBtoB営業は成長が必要な領域です。インフラ事業者として、地震などの災害時や日頃からガスの安全を守るために、深夜を問わず緊急出動対応をしたり、日々の業務でも、約90kgの重たいLPガスボンベを運搬するなど体力を使う仕事も多く、従来から男性社員の比率は高い傾向にありました。

当社は、この目指す社員像と現状とのギャップを、(1)人材育成方針「人材ポートフォリオの組替」「リスクリング」「他社との連携」、(2)社内環境整備方針「多様な働き方」「ダイバーシティの推進」「健康経営の推進」により埋めてまいります。

(1)人材育成方針

◆人材ポートフォリオの組替（グループを横断する組織再編による人材の活性化）

「経営方針、経営環境および対処すべき課題等」に記載の通り、2024年1月を効力発生日として、当社及びグループ都市ガス3社を統合し、その上で「総合エネルギー小売会社」と「エネルギープラットフォーム会社」の2つに分ける組織再編の実施を決定いたしました。

- ・グループの全営業を集約することで、LPガス、電力、都市ガスと総合エネルギーの提案が可能な人材へと育成してまいります。自由化以降競争市場で培ったLPガス営業のマインドを、都市ガスを含めた全ての全営業人員に浸透させ、グループ全体の営業マインドを高めます。また、都市ガス事業が保有する大口法人顧客からの要望に答えられる高い技術能力等も共有可能となり、より丁寧な提案でソリューション営業の開拓能力も高めます。
- ・組織ごとに必要であった間接部門を効率化し、人材を再配置いたします。外部派遣や研修等によりソリューション事業やプラットフォーム分野のリスクリングを図り、営業力と企画力を融合した提案営業のできる人材に育成してまいります。
- ・今回の組織再編により、グループ都市ガス3社の社員を当社に承継することも決定いたしました。グループ全社員を当社の籍とすることにより、人材を会社に紐つけることなく、適材適所の人材を流動的にかつ迅速に配置し、グループ企業価値向上の最大化を図ります。

(中略)

(2)社内環境整備方針

中長期的な企業価値向上には、全社員が、それぞれの特性を活かし、個々の人生の目的、人生のステージに合わせて、意欲を持って、個人の能力と個性を最大限発揮できるような環境の整備が必要と考えます。

(中略)

◆ダイバーシティの推進

・女性の活躍

近年、新都市ガスや電気事業など、当社業務の拡大に伴い、営業、ガスの保安検査員、配送員など、従前よりも多様な場での女性の活躍をすすめております。管理部門においても、人事部長、経理部長（共に執行役員）をはじめ、女性の活躍が徐々に拡大しています（本社管理職における女性比率は20%）。2023年3月末現在、当社グループ全体の女性社員比率（嘱託・パート含）は約21%、女性管理職比率は約4%です。女性キャリア研修などを通じて自己啓発・スキル向上などの人材育成と、配置などを工夫し女性の活躍を促進しながら、能力のある女性の登用を進めております。

・中途採用人材の活躍

当社の中途採用社員比率は56%、管理職における中途採用社員の比率は約52%です（2023年3月末時点）。今後も比率にとらわれることなく、スキルや能力を持ち、当社の企業価値向上に向けて挑戦する意向のある方を積極的に採用していく方針です。

・外国籍の方の活躍

当社の外国籍の社員（派遣社員含）は、2023年3月末で8名です。地域社会の多様化（外国籍の方々の増加など）を踏まえ、外国籍社員の活躍の機会を増やしていく方針です。外国籍の社員についても、当然ながら、能力に応じて管理職へ登用していきます。

好事例として着目したポイント

- ・ 目指す社員像と現状の社員を比較することでギャップを把握し、ギャップを埋めるために行っている人材育成や社内環境の整備に関する取組みを具体的に記載

株式会社丸井グループ (1/2) 有価証券報告書 (2023年3月期) P21-26

人材 社内

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

2. 会社の考える人的資本経営

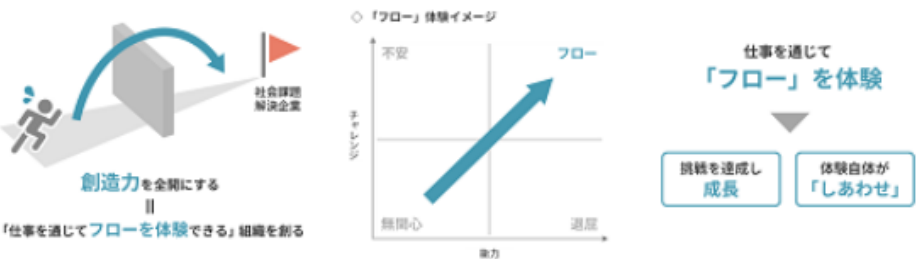
1) 戦略

当社グループは、2019年に策定したビジョン2050で「インパクトと利益の二項対立を乗り越える」というビジョンを掲げています。企業文化の変革によって、このビジョンの実現に向けたイノベーションが創出できるようになりましたが、これらはまだ小さな「芽」にすぎません。インパクトと利益という「双葉」をつけたこれらの「芽」を増やし、成長させることで、大きな樹に育て上げ、たくさんの果実を実らせることで、「社会課題解決企業」へと進化していきます。



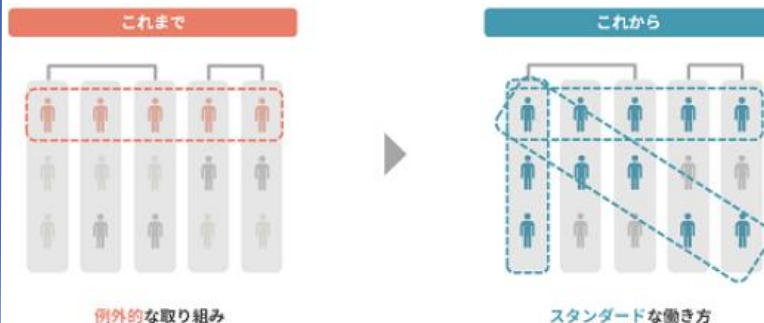
「利益追求」と「社会課題解決」の2つを両立するための高いハードルをクリアするためには、一人ひとりの「創造力」を全開にすることが不可欠であり、そのために「仕事を通じてフロー体験できる」組織づくりに取り組みます。

「フロー」は心理学者のチクセント・ミハイが提唱する概念で、人が能力と挑戦のレベルが釣り合っている時にしばしば体験する、「時を忘れ、我を忘れて」没頭する状態のことを指します。人はフローを体験することで、想像力をフルに発揮することができ、それによって高いハードルを乗り越え、成長することができます。また、フローはその体験自体が「しあわせ」をもたらします。「仕事を通じてフローを体験できる組織」を創ることで、めざす姿の実現と働く一人ひとりの幸せの両立をめざします。そのために「働き方と組織のイノベーション」と「DXの推進」の2つの取り組みを進めます。



■ 働き方と組織のイノベーション

働き方と組織のイノベーションでは、プロジェクト型の働き方と組織づくりを促進します。インパクトを実現したいという思いを持った社員が自ら手を挙げ、グループ会社の枠を超えて集まり、プロジェクト的に働くことでイノベーションを進めてきましたが、このような働き方はこれまで例外的でした。今後は、プロジェクト型を例外ではなく、当たり前の働き方として広げていきます。

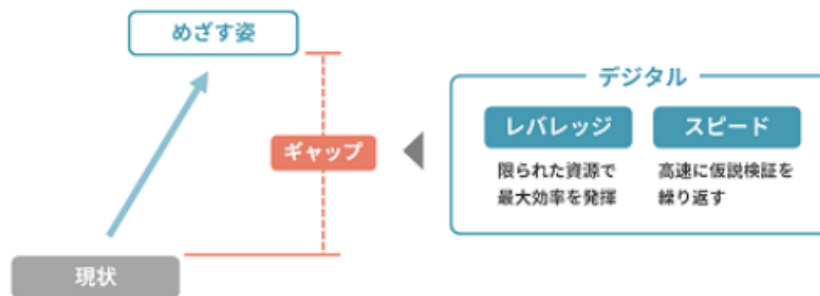


(中略)

■ DXの推進

DXにおいて、現状とめざす姿のギャップを埋めるためには、デジタルの力を活かすことが欠かせません。デジタルのレバレッジとスピードを活用し、高速に仮説検証を繰り返すことが不可欠です。

◇DXのギャップ



(中略)

好事例として着目したポイント

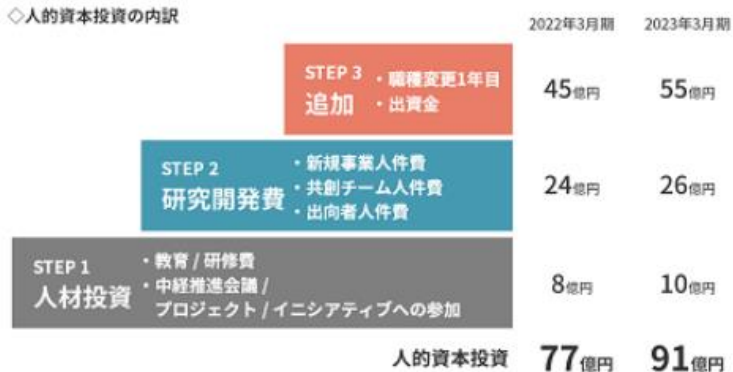
- 長期ビジョンを達成するための考え方、具体的な取組みについて端的に記載

株式会社丸井グループ (2/2) 有価証券報告書 (2023年3月期) P21-26

人材 社内

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

また、2022年3月期において、経営管理上の費用を見直し、これまで人材投資としていた教育・研修費に加え、単年度の損益項目の中で中長期的に企業価値向上につながる項目として、研究開発費に含めていた新規事業に係る人件費や共創チームの人件費、さらにグループ会社間職種変更異動した社員の1年目の人件費などを「人的資本投資」として再定義しています。この再定義による2023年3月期の人的資本投資は91億円です。



(2) (中略)

(4) 指標及び目標

更なる企業文化の変革に向け、自ら「社会実験企業」を宣言することで、「失敗を許容し、挑戦を奨励する」文化を育みます。そのために、行動KPIとして、チャレンジに向けた「打席数」や「試行回数」などを設けます。「たくさん実験して、早く失敗することで、成功のためのノウハウを蓄積する」fail fast, fail forwardを奨励し、イノベーションを創出し続ける企業をめざします。



当社グループの2017年3月期から2021年3月期までの5年間の人的資本投資は320億円です。一方で、同期間に創出された、アニメ事業や家賃保証、共創投資などの新たな事業による限界利益をリターンとみなすと、2017年3月期から2026年3月期までの10年間に生み出される限界利益は560億円です。投資採算、資本効率に関しては、IRRによるリターンを算出する測定モデルを用いており、2026年3月期までを投資回収期間とするとIRRは12.7%となり、株主資本コストを上回る見込みです。この測定モデルをもとに効果検証を継続しながら、企業価値向上につながる人的資本投資をさらに推進していきます。



また、人的資本投資のIRR12.7%は、店舗などを中心とした有形投資のハードルレートである10%を上回っています。したがって、今後は実効性を高めつつ人的資本投資を5年間で650億円以上に拡大することで、高効率な経営を実現します。



* 人的資本投資により創出された当社独自の事業・サービスによる限界利益をリターンととらえ投資対効果を算定 (投資期間: 17年3月期～21年3月期 ー 回収期間: 17年3月期～26年3月期)

好事例として着目したポイント

- (1) 「人的資本投資」を定義付けし、その実績の内訳を定量的に記載
- (2) 過年度からの投資額と投資を開始してからの10年間で生み出されるリターンやIRRを定量的に記載することで、人的資本投資の効果について具体的に記載

明治ホールディングス株式会社 (1/1) 有価証券報告書 (2023年3月期) P35-36

人材

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

② 戦略

1) 人財育成方針

明治グループの持続的な成長に向け、戦略を立案・遂行する高い能力を有する人財への投資を強化しています。一人一人の持つ知識・スキル・能力を強化し、その力を職務で最大限発揮できるよう取り組んでいます。

<明治グループ能力開発方針>

明治グループ2026ビジョンの「目指す企業グループ像」を実現するために、明治グループが求める資質や能力を持つ人財を育成するべく、「明治グループ能力開発方針」を定めています。

明治グループ能力開発方針	
明治グループ2026ビジョンの「目指す企業グループ像」を実現するために	
1. 創造性・専門性を発揮し、世界のトップ企業に勝てる、チャレンジ精神あふれる人財を育成する。	
2. 個人の成長を会社の発展につなげ、組織力の底上げに貢献できる自律型人財を育成する。	
3. グループ理念を深く理解し、高いレベルでmeiji wayを実践し続ける人財を育成する。	

<能力開発体系>

「明治グループ能力開発方針」に基づき、従業員一人一人の成長とキャリア開発を図る能力開発体系を整えています。

	入社	中堅	管理職	ねらい
階層別研修	新入社員研修	昇格者研修 総合職育成研修 基幹職育成研修	管理職昇格者研修	<ul style="list-style-type: none"> 若手社員育成 昇格者強化 マネジメント能力強化
グローバル研修 ダイバーシティ マネジメント		グローバル研修 <ul style="list-style-type: none"> 語学研修 eラーニング 海外派遣 女性パーソナル デザイン研修	女性を部下に持つ 管理職研修	<ul style="list-style-type: none"> 海外で活躍できる人財育成 ダイバーシティマネジメント強化
次世代 リーダー育成		次世代リーダー研修 ビジネススクール・ 外部研修への派遣 <ul style="list-style-type: none"> マネジメントスクール 異業種交流 経営者育成 	トップマネジメント 研修	<ul style="list-style-type: none"> イノベーション力醸成 次世代リーダー育成 次世代経営者育成
部門別・ グループ会社 研修 自己啓発など	<ul style="list-style-type: none"> 部門別研修 研究開発 品質 生産技術 物流 営業 	<ul style="list-style-type: none"> マーケティング 国際 管理 サステナビリティ 情報システム MR 	グループ会社研修 新入社員、ビジネス、 マネジメント(基礎・実践) 自己啓発支援 eラーニング、オープンカレッジ、 通信教育、ビデオアーカイブス	<ul style="list-style-type: none"> 部門別専門性の向上 グループ会社の強化 自己啓発支援

2022年度研修受講実績 ※(株)明治・Meiji Seika ファルマ(株)・KMバイオロジクス(株)

研修	目的	対象	受講人数 (延べ人数)	平均受講時間 (時間)	平均受講費用 (千円)
階層別研修	それぞれのステージごとに必要なスキルの習得 ・部下/後進を育成する力の強化 ・チーム/組織の活力を引き出すマネジメント能力の向上 ・次世代/経営リーダーを目指す自己革新意識の醸成	管理職	806	10.1	23.9
		一般社員	1,259	25.3	49.1
グローバル研修 ダイバーシティ マネジメント	・世界をフィールドに成果を出せるグローバル人財育成 ・多様な人財が活躍できる風土の醸成	管理職	704	6.6	21.5
		一般社員	705	2.7	25.5
次世代リーダー 育成	・広い視野と高い視座をもった人財の育成 ・戦略的思考、判断力、決断力、発信力の習得	管理職	43	39.4	691.6
		一般社員	38	40.5	244.3
部門別・グループ 会社研修 自己啓発など	・業務上必要となるビジネススキルの習得 ・従業員の「学びの自律」の促進、自律型人財の育成	全階層	23,501	11.8	6.3

好事例として着目したポイント

- (1) 人財育成方針として、能力開発方針、能力開発体系を端的に記載
- (2) 従業員の研修実績について、管理職と非管理職に分けて、研修受講人数や平均受講時間、平均受講費用を定量的に記載

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社 (1/2) 有価証券報告書 (2023年3月期) P28-29

社内

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

b. 健幸経営に関する指標と目標

社員一人ひとりの健康と幸福、社員の働きがいを醸成することは、会社の持続的な成長に欠かせません。当社では2019-2021年度の健幸経営中期計画から重点施策とKPIに加えてモニタリング指標を設定し、取り組みのPDCAサイクルを強化しています。2022年度からは当社グループ中期経営計画との連動をより強め、2023年度までの2か年を計画期間としています。重視する効果は「生活習慣病の予防・健康保持増進」、「社員の活力と生産性の向上」、「組織の活性化、文化・風土醸成」とし、働き方や生活様式の変化に対応した計画としています。

健幸宣言

CTCは健幸経営を人材戦略の一つとして、社員一人ひとりの身体的・精神的・社会的な健康と幸福（「健幸」Well-being）を目指しています。
CTCのスローガンである「Challenging Tomorrow's Changes」を全うし、持続的成長を実現するには、社員の健幸が基盤であり、社員の働きがいを醸成することが欠かせません。社員とその家族が将来に亘って心身ともに健幸であり、仕事を通じて自己実現に向けて努力していくことが、100年先のCTCの成長・未来へとつながると考えています。
ここに社員とその家族の未来に向けた健幸への挑戦「CTC Well-being」を宣言します。

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
代表取締役社長 柘植 一郎

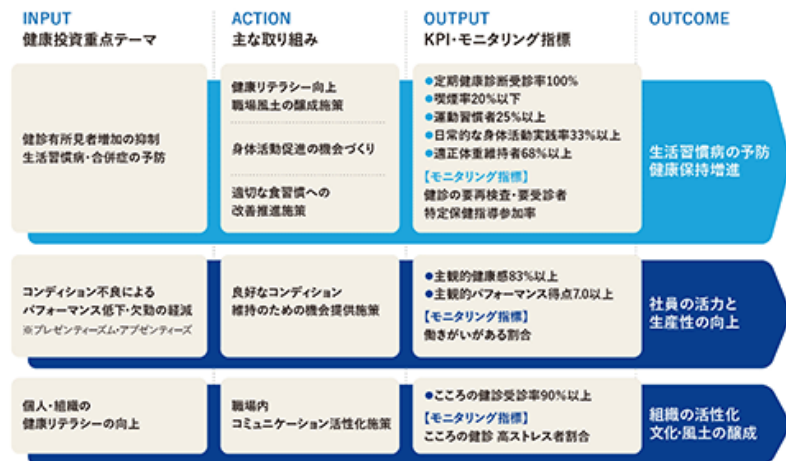
最高健幸責任者(CHO[※])である代表取締役社長のもと、各事業グループ、中央衛生委員会、人事部、CTCグループ健康保険組合からなる健幸経営推進委員会を設置しています。施策の立案・実施は人事部内の専任組織が担い、経営会議、取締役会で議論しながら進めています。健幸経営の適切な運営に向け、産業医、保健師、看護師、臨床心理士、キャリアアカウンタラーなどの専門スタッフが一体となり、各組織と連携しながら総合的な施策に取り組み、健幸経営の継続的改善を図っています。

※CHO: Chief Health Officer

健幸経営の推進体制



健幸経営第2期 (2022-2023年度) のKPI・モニタリング指標



明日を変える一丁の可能性に挑み、
夢のある豊かな社会の実現に貢献する。

好事例として着目したポイント

- 健幸経営に関するトップメッセージ、推進体制、テーマ、主な取組みとKPI等を具体的に記載

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社 (2/2) 有価証券報告書 (2023年3月期) P28-29

社内

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(当社 (CTC単体)、各年度3月31日時点)

	単位	2018年 度	2019年 度	2020年 度	2021年 度	2022年 度	目標 (2023年度)
定期健康診断受診率	%	99.9	99.9	100	100	99.9	100
喫煙率	%	26.2	24.3	22.9	21.8	21.4	20
運動習慣者	%	18.9	19.8	21.6	24.0	26.1	25
日常的な身体活動実践率	%	44.2	47.0	31.6	28.4	30.4	33
適正体重維持者	%	69.2	67.8	66.4	66.6	66.4	68
健診の要再検査・要受診者	%	50.8	50.5	56.1	55.6	53.8	—
特定保健指導参加率	%	—	42.5	60.9	61.3	(注)	—
主観的健康感	%	81.2	78.8	82.6	80.4	81.0	83
主観的パフォーマンス得点	点	5.83	5.92	5.79	5.97	6.52	7.0
働きがいがある割合	%	73.2	73.1	77.3	75.6	75.3	—
こころの健診受診率	%	87.3	86.6	87.2	83.2	95.6	90
こころの健診高ストレス者割合	%	9.7	9.3	7.8	8.6	8.0	—

(注) 2023年秋に集計を実施予定

好事例として着目したポイント

- 「健幸経営のKPI・モニタリング指標」で示した各種指標について、過年度からの実績と目標を定量的に記載

セガサミーホールディングス株式会社 (1/1) 有価証券報告書 (2023年3月期) P24-25

社内 多様性

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

c) ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

当グループは、多様な人材が活躍できる就業環境を整備しております。(グループ内の一部の会社での取り組みも含んでおります。)

(中略)

c-3) 介護との両立支援

育児と同様、介護においても法定を上回る対応をしており、介護による経済的負担や帰省などで生じる身体的負担を少しでも軽減できるよう、さまざまな両立支援制度を整備しています。

項目	概要
介護休業中(無収入期間)に対する金銭的サポート	当社の介護休業期間は法定以上の93営業日となりますが、法定を超えた期間については雇用保険からの介護休業給付金が支給されず、無収入となるため、その無収入期間に対して金銭的サポートを行います。
介護のための帰省交通費に対する金銭的サポート	同居していない父母の介護のために、毎月、複数回、継続して帰省する必要がある社員のサポートを目的として、帰省にかかる交通費の一部を会社が負担します。
貸付金の貸付事項	貸付金について、家族介護にかかる一時費用だけではなく、継続的に発生する費用についても貸付金の対象とします。
法定以上の介護短時間勤務の利用期間	法定：3年 当社：5年 ※平均介護期間が約5年といわれていることから「5年」と設定。
介護のための帰省時翌日(当日)の出社時間の柔軟化	同居していない父母の介護のために帰省した場合、帰省による肉体的負担が生じることが想定されるため、その負担を軽減することを目的に介護を終えて帰宅した日の翌日(当日)の始業時間を遅らせることができます。
法定以上の介護短時間勤務の分割回数	法定：2回まで 当社：4回まで ※要介護者の状況に応じて柔軟に対応できるように「4回」と設定。
短時間フレックスタイム制度	介護短時間勤務の適用を受けられる社員が希望する場合、契約労働時間＝個別に定めた時間(6～8時間未満)×1ヶ月の所定労働日数として、フレックスタイム制度の利用が可能となります。

c-4) 性的マイノリティに関する支援

当グループは、同性パートナーにも配偶者と同じ権利・地位が認められるよう、さまざまな制度を設けています。

大項目	中項目	概要
休暇・休職	慶事・弔事の特別休暇	同性パートナーとの結婚時、同性パートナーの死亡時などに特別休暇を取得できます。
	介護関連	同性パートナーが要介護状態になった時、介護休業や介護短時間勤務などが利用できます。
支給金	別居手当/結婚祝金/出産祝金/香典	関連規程の配偶者と同等の扱いとします。
	弔慰金	社員本人が死亡した際、弔慰金を同性パートナーへ支給することができます。
赴任・出張	下見・正式赴任時の諸経費/転勤休暇/赴任手当/単身赴任帰郷旅費	関連規程の配偶者と同等の扱いとします。
福利厚生	貸付金	関連規程の配偶者と同等の扱いとします。
	保養所	同性パートナーも「メンバー」料金で利用できます。
就業サポート	積立年休の利用用途拡大	就業継続サポートとして、トランスジェンダーの方が性別適合手術、ホルモン治療を受ける際に積立年休を利用できます。

上記取り組みのほか、当社サステナビリティサイトに以下の取り組みを掲載しておりますので、ご参照ください。

<https://www.segasammy.co.jp/ja/sustainability/esg/esgsociety/>

- ・「PRIDE指標2022」にて4年連続「ゴールド」を受賞
- ・「ビジネスによるLGBT平等サポート宣言」に賛同
- ・同性パートナーのための「パートナーシップ証明書」
- ・「Business for Marriage Equality」へ賛同
- ・「東京レインボープライド」におけるブース出展・パレード参加
- ・SEGA Europe Limited.におけるDEIコミュニティの取り組み
- ・アライ(ally)を示すレインボーストラップの配布

好事例として着目したポイント

- ・ DE&Iの取組みを定量的な情報を含めて具体的に記載

株式会社サンゲツ（1/2）有価証券報告書（2023年3月期） P36-37,39-40

社内

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

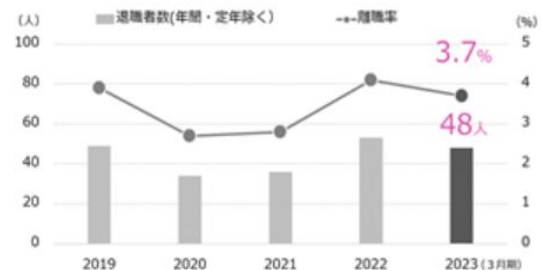
4) 健康経営（社内環境整備）

(中略)

⑤その他の参考指標（単体）

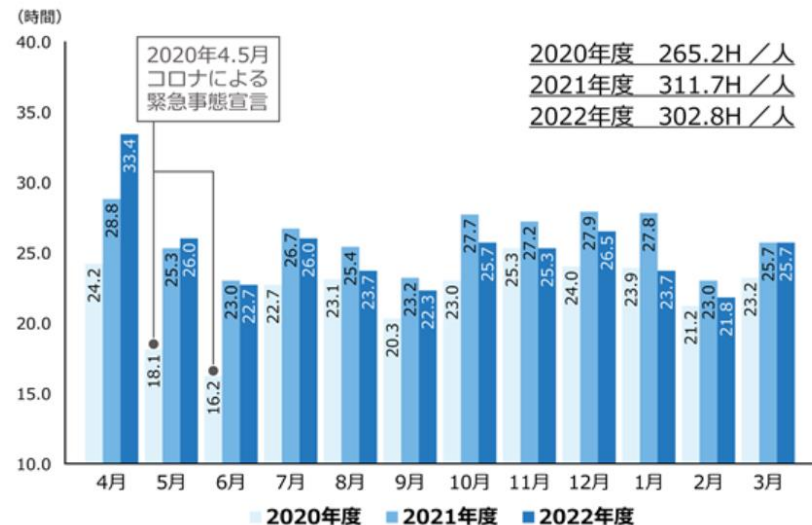
・退職者数（年間・定年除く）／離職率

社員一人ひとりの人権を尊重するとともに、不当な差別やハラスメントを禁止し、公正で明るい職場づくりに努めています。心身の健康が保てる職場環境の整備を推進しており、直近5年の離職率は低い水準を保っています。



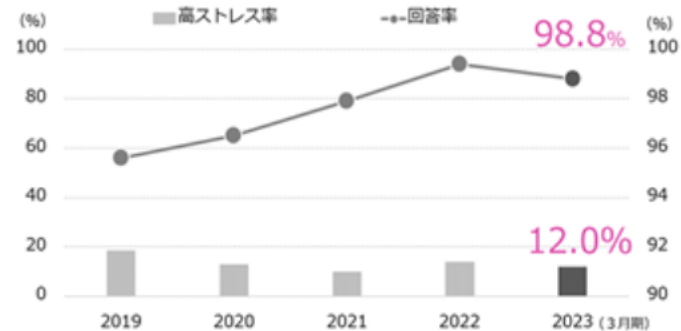
・時間外労働時間の推移

新型コロナウイルス感染症の影響による働き方や市場動向の変化により、時間外労働時間にも年度による変動が見られますが、多様な働き方を可能にするシステム・制度の積極的な導入により、時間外労働の低減に努めています。



・ストレスチェックの受験率と結果（高ストレス者比率）

直近年度においては、高ストレス者は10%程度となっています。定期的なストレスチェックにより、メンタルヘルス不調の未然防止・職場環境の改善に努めています。



好事例として着目したポイント

- 社内環境整備方針に関する指標として、退職者数/離職率、時間外労働時間、ストレスチェックの受験率と結果の推移状況を図示しながら定量的に記載

株式会社サンゲツ（2/2）有価証券報告書（2023年3月期） P36-37,39-40

社内

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(4) 社員エンゲージメント

企業の成長においては、社員が会社の方向性を理解・共感し、エンゲージメント高く働くことが必要不可欠であると考えています。当社では、全社員を対象とした「社員意識調査」を実施し、この結果を分析し組織・制度・風土等の改革に反映しており、中でも社員エンゲージメントに関する指標は、経営における重点項目として特に注視しております。

エンゲージメントの醸成においては、経営層と社員、部署や役職、年代、地域を越えたコミュニケーションが欠かせませんが、当社では社長の安田が、「YASUDAコラム」として決算業績やグループ会社の取得といった成長戦略に紐づくテーマから、時事・季節や趣味に関することまで、さまざまなメッセージを随時発信しています。さらに、社員との対話集会

（2022年度はコロナ影響により未実施）や新入社員との懇親会を開催するなど、多くの機会を通じて社員の意識の共有を図っています。また、2020年以降、新型コロナウイルス感染症の影響によるコミュニケーション不足が懸念される中で、当社では部署ごとでの定期的な課会や朝礼の実施により、問題の解決に努めてきました。

直近の取り組みでは、2023年1月より、社員が主体となった企業理念見直しタスクフォースを実施しています。グループ会社を含めた公募により集まった87名がメンバーとなり、1グループ5名程度のチームに分かれ、当社グループをどのような会社になりたいかについて考え、当社の存在意義や提供すべき社会価値について議論しました。各チームの議論や意見は経営会議で報告され、議論やブラッシュアップを重ねて、新たな経営理念を導きだしています。経営理念は会社の方向性を示す指針であり、これを社員が主体となって議論することで、会社への深い理解や方向性への共感・自分事化につながる機会となったと考えております。

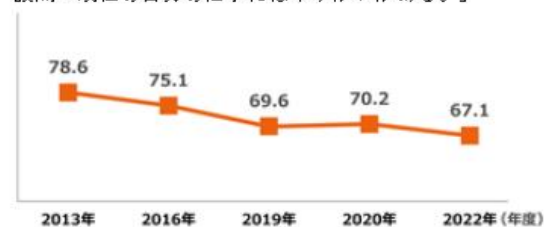
対話集会の様子



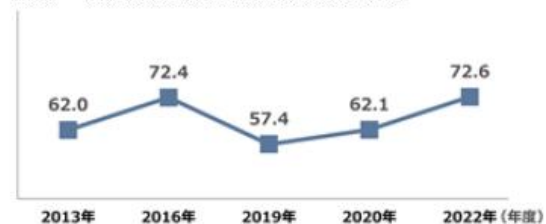
■社員エンゲージメントに関する指標（単体）

社員エンゲージメントにおいて、この基本となる「自分の仕事にやりがいがあるか」という指数は低下傾向にあり、大きな課題であると認識しております。これは、個人からチームへと営業目標を変更する中で、「個人」のやりがいが見えづらくなっていることが一因であると考えており、改善に向けた働きかけを行ってまいります。一方、「会社への将来性」や「チャレンジする風土」など、上昇している指数もあり、今後も継続的にこれらの数値を把握しながら、社員エンゲージメントの向上を目指してまいります。

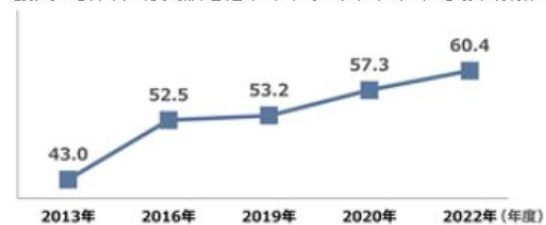
設問「現在の自分の仕事にはやりがいがある。」



設問「わが社には将来性があると思う。」



設問「課内には失敗を恐れずにチャレンジする雰囲気がある。」



好事例として着目したポイント

- 社員エンゲージメントで認識された課題と改善の方向性について端的に記載

(2) 従業員の状況

三井住友トラスト・ホールディングス株式会社 (1/3) 有価証券報告書 (2023年3月期) P12-15

多様性

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

(4) 三井住友信託銀行株式会社 (単体) における労働者の男女の賃金の差異の背景について

当グループの全労働者のうち約6割の労働者が所属する三井住友信託銀行株式会社の労働者の男女の賃金の差異は、以下のとおりであります。

(当事業年度の前2事業年度及び当事業年度に係る労働者の男女の賃金の差異)

	2020年度	2021年度	2022年度
労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 1	48.3	49.5	50.2

(注) 1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。なお、本項目に記載しております上記以外の労働者の男女の賃金の差異についても、上記方法に基づいて算出したものであります。

三井住友信託銀行株式会社の雇用制度は、コース社員制度、専門社員制度、アソシエイト社員制度等に分かれております。雇用制度別労働者の男女の賃金の差異、全労働者に占める労働者の割合及びコース社員比賃金水準は以下のとおりであり、全労働者の75.7%を占めるコース社員の男女の賃金の差異は56.4%となっております。

(当事業年度に係る雇用制度別労働者の男女の賃金の差異等)

	労働者の男女の賃金の差異 (%)	全労働者に占める労働者の割合 (%)			コース社員の平均賃金を100%とした場合の平均賃金 (%)
		女性	男性	合計	
コース社員	56.4	34.8	40.8	75.7	100.0
専門社員	91.5	0.3	1.2	1.5	106.9
アソシエイト社員	87.8	19.1	2.5	21.5	40.4
その他 (定年再雇用社員、アルバイト社員ほか)	122.0	0.6	0.7	1.3	49.1
全労働者	50.2	54.8	45.2	100.0	86.6

全労働者を基準とした50.2%との差異の背景としては、主として全労働者の21.5%を占めるアソシエイト社員は、営業店や本部各部のミドル、バックオフィス業務等、主に定型的な業務を担っており、その賃金水準はコース社員比40.4%であること、並びにアソシエイト社員の約9割が女性であることが挙げられます。信託銀行では、安定的かつ堅確な事務の提供体制を構築することも重要な責務であり、事務領域の担い手についても、長期間の活躍を期待するアソシエイト社員としての採用、育成を重視しております。

なお、専門社員は、信託銀行ならではの専門性を発揮するために、コース社員制度とは別に、個人の専門性を評価して採用する雇用制度に属する社員であります。

三井住友信託銀行株式会社のコース社員に限定した男女の賃金の差異は、以下のとおりであります。

(当事業年度の前2事業年度及び当事業年度に係るコース社員の男女の賃金の差異)

	2020年度	2021年度	2022年度
労働者の男女の賃金の差異 (%)	54.8	55.6	56.4

三井住友信託銀行株式会社のコース社員制度は、隔地間転勤の有無や、対象とする業務等により、Gコース、Rコース、Aコースの3つのコースを設けており、コース別男女の賃金の差異は、以下のとおりであります。

(当事業年度に係るコース社員制度別男女の賃金の差異)

	Gコース	Rコース	Aコース	コース社員全体
労働者の男女の賃金の差異 (%)	80.4	91.5	—(注) 1	56.4

(注) 1. 男性の労働者数が少数のため、記載を省略しております。

(参考) 三井住友信託銀行株式会社のコース社員制度



好事例として着目したポイント

- 男女の賃金の差異が生じている背景として、雇用制度別労働者の差異の内訳を定量的に記載するとともに、コース社員に関しては、コース社員の制度別での差異の内訳についても定量的に記載

三井住友トラスト・ホールディングス株式会社 (2/3) 有価証券報告書 (2023年3月期) P12-15

多様性

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

(1)

コース社員全体、並びに同じコース内での男女の賃金の差異の要因としては、主としてコース社員における男女の構成割合によるものと分析しております。

コース社員全体では、係長級、課長級以上の職位では男性の割合が高い一方、一般層では女性の割合が高くなっております。

また、会社指示での隔地間の転勤のあるGコースは、勤務地を限定するAコースに比べて当該転勤に伴う負担を勘案した高い賃金水準としておりますが、Gコースでは男性の割合が高い一方、Aコースでは女性の割合が高くなっております。

(当事業年度に係るコース社員制度別・職位別の社員構成割合)

コース社員構成割合 (%)	Gコース		Rコース		Aコース		コース社員全体	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性
一般層(注)1	3.1	14.6	4.9	1.2	69.0	—	28.4	8.5
係長級(注)1	6.2	50.0	34.7	33.5	28.2	0.4	15.7	30.4
課長級以上(注)1	0.9	25.2	17.0	8.7	2.4	—	2.1	14.9
全体(各コース内での割合)(注)1	10.2	89.8	56.6	43.4	99.6	0.4	46.2	53.8
全体(コース別の割合)(注)2	57.8		3.8		38.4		100.0	

(注)1. 当事業年度の各コース社員合計、もしくはコース社員全体を100%として職位・男女別に社員構成割合を表示しております。

2. 当事業年度のコース社員全体を100%として、コース別に社員構成割合を表示しております。

三井住友信託銀行株式会社のコース社員のうち、それぞれ57.8%、38.4%が属するGコース、Aコースの職位別の男女の賃金の差異は、以下のとおりであり、全ての職位において90%を超える水準となっております。

(当事業年度に係るコース社員制度別・職位別男女の賃金の差異)

労働者の男女の賃金の差異 (%)	Gコース	Aコース
一般層	97.0	—(注)1
係長級	91.5	91.4
課長級以上	94.5	—(注)1

(注)1. 男性の労働者数が少数のため、記載を省略しております。

(2)

三井住友信託銀行株式会社のコース社員制度は、社員本人が自らの意思でコースを選択することが可能な制度としており、入社時のコース選択のほか、入社後のコース転換も認めております。また、能力・役割・成果に基づく公平な処遇制度となっております。これまでは男性の多くはGコースを選択し、女性の多くはAコースを選択してきた経緯がありますが、近年は、Gコースを志望する女性や、Aコースを志望する男性も増加基調にあります。

また、信託銀行特有の、広く深いビジネス領域を維持・拡大するため、高い専門性を有する経験豊富なコース社員を対象としたフェロー認定制度を導入しておりますが、当該認定者が主に課長級以上の社員であること等も、コース社員の男女の賃金の差異へ影響しております。

多種多様な分野における専門性の次世代への継承の観点や、信託銀行の幅広いビジネスのさらなる深化に向けて、多様な人材の活躍は不可欠であると考えております。コース社員の28.4%を占める一般層の女性コース社員の更なる活躍推進が、会社の未来にとって重要な課題と捉え、役員自らが女性マネジメントをサポートするサポーター役員制度等、女性コース社員のキャリアの形成を支援し、さらなる活躍を推進する取り組みを進めております。これらの取り組みを通じ、「2024年10月末までに課長以上のラインのポストに就く女性の比率を20%以上」及び「マネジメント業務を担う女性の比率を30%以上とする」という三井住友信託銀行株式会社の行動計画 (KPI) の達成を実現します。

三井住友信託銀行株式会社における当事業年度の前2事業年度及び当事業年度の女性管理職の割合は、毎年度上昇しております。一方、同期間における労働者の男女の賃金の差異は、(当事業年度の前2事業年度及び当事業年度に係る労働者の男女の賃金の差異)に表示のとおり、縮小の傾向にあることから、女性のマネジメント職への登用による効果を確認しております。

(課長以上のラインのポストに就く、もしくはマネジメント業務を担う女性社員比率)

	2020年度	2021年度	2022年度	2030年度 (目標)
課長以上のラインのポストに就く女性社員比率 (%) (注)1	11.8	13.0	13.3	30.0
マネジメント業務を担う女性社員比率 (%) (注)1	26.9	28.3	30.0	34.0

(注)1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。

好事例として着目したポイント

- 男女の賃金の差異の要因を挙げ、その説明としてコース社員制度ごとに職位別の社員構成割合を定量的に記載するとともに、コース社員の大部分が所属するコースに関しては、コース別に職位ごとの賃金差異の状況についても定量的に記載
- 課長以上のラインのポストに就く女性社員と、マネジメント業務を担う女性社員の比率をそれぞれ定量的に記載するとともに、女性管理職比率と男女の賃金の差異の関係についても端的に記載

三井住友トラスト・ホールディングス株式会社 (3/3) 有価証券報告書 (2023年3月期) P12-15

多様性

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

また、三井住友信託銀行株式会社では、(当事業年度に係るコース社員制度別・職位別男女の賃金の差異)に表示のとおり、コース社員制度別、職位別での男女の賃金の差異は90%を超えておりますが、さらなる差異縮小へ向けた取り組みを進めていきます。特に、係長級において男女の賃金の差異が拡大する傾向にあります。その主な要因は、出産等のライフイベントに伴う長期休業によるキャリア中断の影響や、育児に伴う短時間勤務制度の利用による労働時間の短縮等と分析しており、当事業年度の1か月当たりの法定外労働時間は、女性は男性比57.3%(※)、また、当事業年度の短時間労働勤務制度の利用者709人のうち、99.7%が女性となっております。

(※)「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。

以上を踏まえ、三井住友信託銀行株式会社では、性別にかかわらず多様な人材が活躍し、新たな価値を創造する組織を目指し、女性のマネジメント職への登用に加え、全社における時間外労働の削減、ライフイベントを踏まえたキャリア選択・早期復職の仕組み、柔軟な勤務制度の拡充や、それらを可能とする企業風土の醸成が不可欠と考えており、以下の施策を積極的に進めてまいります。

また、男性、女性の双方が公正な評価、処遇の下、ともに活躍できる職場環境の実現に向け、コース社員制度における隔地間転勤の在り方やその賃金水準等についても、継続して検討を進め、社員一人ひとりの自律したキャリア選択を後押しできる、未来に適合する人事制度への変革を進めてまいります。

	施策	具体的な事例(検討中の施策を含む)
1	更なる時間外勤務の削減、また、テレワーク等の柔軟な働き方の推進。加えて、両立支援策の拡大により、更なる女性の働きやすい職場環境を整備すること。	勤務間インターバル11時間の導入、家事サービス導入(検討中) 等
2	早期職場復帰の制度を整え、出産後早期に職場復帰する機会(キャリアのブランクを短くする機会)を提供すること。	育児施設の斡旋 等
3	男性育児休暇の取得の推進を継続し、女性活躍の機会創出に努めること。	男性育児休業取得率に加えて、男性育児休暇取得日数をKPIに加えることを検討中
4	キャリア選択の機会を拡充すること。	フルリモートを前提とした居住地の拠点にない業務へのアサイン 等

好事例として着目したポイント

- 賃金差異等の分析を踏まえ、多様な人材が活躍できる企業風土の醸成のために行っている施策について具体的に記載

双日株式会社 (1/3) 有価証券報告書 (2023年3月期) P11,44-46

多様性

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

単位 %	管理職 ^{※1} に占める女性労働者割合	男性の育児休業等取得率 ^{※2} ※6 (取得者/対象者(名))	男女の賃金の差異 ^{※3} ※7		
			全従業員	正社員	非正社員 ^{※4}
提出会社					
双日㈱	6.1	100.0 (46/46)	57.3	58.0	52.0
連結会社 (300人超)					
マリンフーズ㈱	1.4	65.0 (13/20)	53.5	64.0	62.5
日商エレクトロニクス㈱	7.1	100.0 (10/10)	79.1	79.1	73.9

(中略)

※1 労働基準法第41条第2号で定める監督もしくは管理の地位にある者

※2 アに対するイの割合

ア 2022年度中に子が出生した男性社員の数

イ 2022年度中に出生後1年に満たない子を養育する目的で初めて育児休業などを取得した男性社員の数

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業などの取得割合を算出したものです。

※3 男性社員の年間平均賃金に対する女性社員の年間平均賃金の割合

※4 有期雇用契約から無期雇用契約に転換した個別に雇用契約を締結する社員(契約社員)を含む

※5 非正社員は男性のみ

※6 掲載会社のうち、双日㈱は女性活躍推進法に基づき、雇用管理区分ごとの男性の育児休業等取得率を公表しており、取得者46名のうち1名が非正社員です。

※7 提出会社の男女の賃金の差異については、第2事業の状況 2サステナビリティに関する考え方及び取組

(2)人材戦略に関する基本方針 **女性活躍推進法による情報開示**(44~46ページ)に補足説明を記載しています。

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(1)
(2)

女性活躍推進法による情報開示(補足説明)

● 当社(提出会社)における男女の賃金の差異の状況について

当社の正社員は総合職と事務職で構成されています。総合職は基幹業務において主体的に役割を担い、事務職は総合職を補佐し事務処理業務全般を担う職種です。また、非正社員は主に定年再雇用社員です。

当社では、それぞれの職種毎に役割等級制度を採用し、年齢や性別を問わず、本人の資質や能力、取り組み意欲に応じて役割が決定されています。職務の内容や異動の範囲などが同じ役割等級では性別の違いによる賃金の差はありません。(時間外勤務などの変動要因によるものを除く)



好事例として着目したポイント

- 【従業員の状況】の注釈で、補足説明を【サステナビリティに関する考え方及び取組】に記載していることを記載するとともに、【サステナビリティに関する考え方及び取組】において詳細情報を記載
- 女性活躍推進法による情報開示の補足説明として、役割等級別の男女間の賃金の差異の状況を定量的に記載

双日株式会社 (2/3) 有価証券報告書 (2023年3月期) P11,44-46

多様性

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

- ・ 「全従業員」、「正社員」、「非正社員」の雇用管理区分による男女の賃金の差異
女性活躍推進法に基づく「全従業員」、「正社員」、「非正社員」の雇用管理区分
(以下「女性活躍推進法に基づく雇用管理区分」) で算出した場合の男女の賃金の差異
は以下のとおりです。

<男女の年間平均賃金の差異(男性社員の年間平均賃金に対する女性社員の年間平均賃金の割合)>

全従業員	正社員		非正社員
	総合職	事務職	
57.3%	58.0%	70.1%	—

<人員数(2023年3月31日現在)>

(人)	全従業員	正社員		非正社員	
		総合職	事務職		
男性	1,754	1,643	1,643	—	111
女性	769	707	335	372	62
計	2,523	2,350	1,978	372	173

- ・ 女性活躍推進法に基づく雇用管理区分で発生している男女の賃金の差異の理由と当社の考え方について

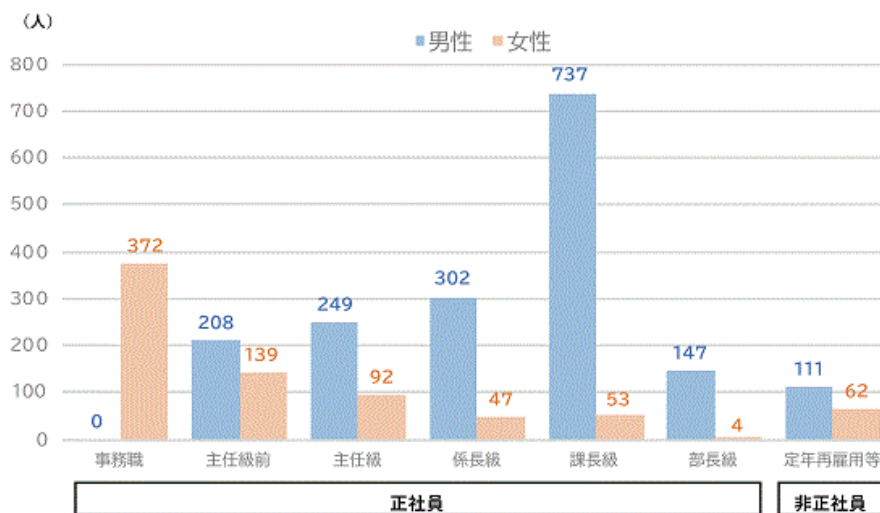
女性活躍推進法に基づく雇用管理区分においては男女の賃金の差異が発生していますが、その要因として、当社では総合職において管理職層で女性社員の割合が少なくなっていることが挙げられます。現在、人材戦略の重要施策として、女性活躍推進に取り組んでいます。2030年代に全社員に占める女性社員比を50%程度にすることを目指し、新卒及び中途採用における女性総合職社員の採用増加に加えて、仕事と育児の両立環境の整備、各世代層のパイプライン形成と経験の蓄積やキャリア意識の醸成を積極的に進めています。今後は管理職層の女性社員増加により、この要因による男女の賃金の差異は縮小していくと考えています。

各世代層のパイプライン形成については、●女性活躍推進(36～37ページ)をご参照ください。

また、総合職とは役割が異なる事務職において全員が女性社員(2023年3月31日時点)となっていることも、男女の賃金の差異の要因です。当社は事務職を多様な働き方の1つの形態と位置づけ、今後も採用を継続していく方針です。事務職は、性別に関わりなく選択可能な職種ですが、新卒採用・中途採用共、応募者は女性となっていることから、今後も男女の賃金の差異への影響は発生すると考えています。一方、当社では、総合職と事務職との間で相互に職種転換を可能とする制度を設けており、男女共に入社後に社員個人のキャリア・働き方に応じた職種転換が可能となっています。

非正社員は、主に定年再雇用制度に基づき、定年退職後(60歳定年制)に有期雇用社員として継続雇用された社員です。定年再雇用者に対する賃金は、定年時に担っていた職種と職種毎の役割等級に準じて決定されますが、女性の再雇用社員の多くが事務職からの雇用継続となっていることから賃金の差異が発生しており、全従業員の男女の賃金の差異にも影響しています。

<職種別の人員状況>



好事例として着目したポイント

- 男女の賃金の差異の要因を挙げつつ、職種別の男女別の人員数を定量的に記載することで説明

双日株式会社 (3/3) 有価証券報告書 (2023年3月期) P11,44-46

多様性

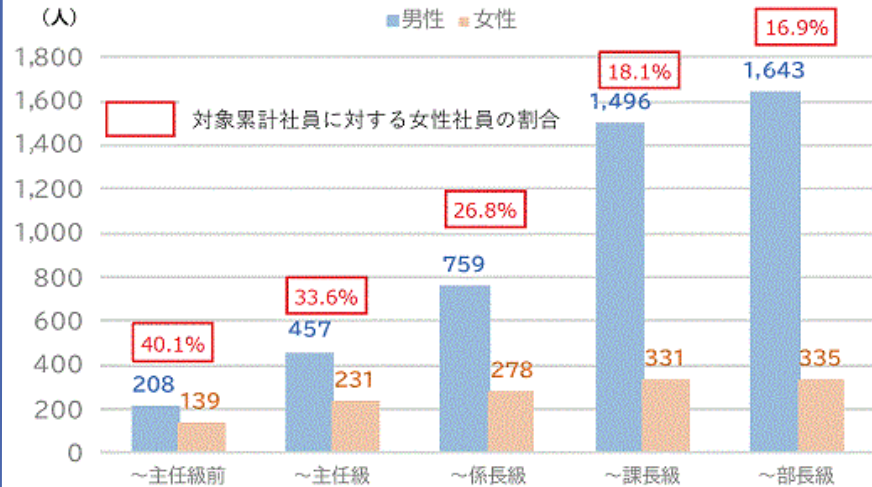
【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

・ 総合職における男女の賃金の差異について

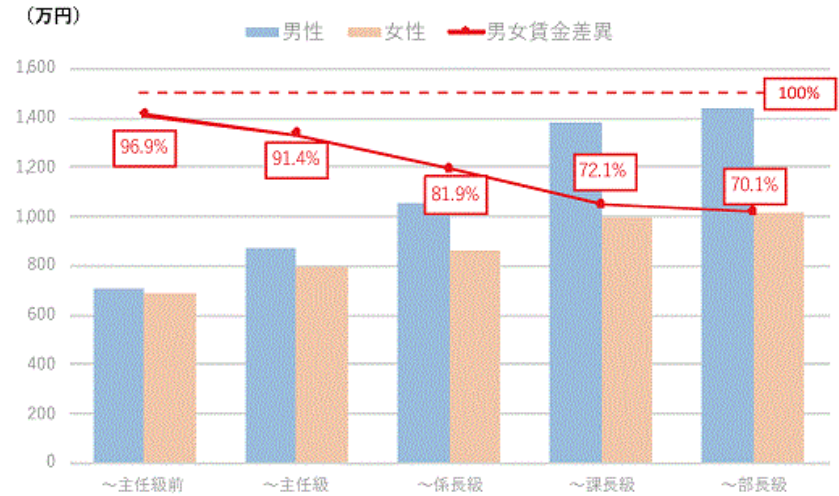
当社は、2016年度に公表した女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画において、2021年度までに新卒女性総合職の採用比率を30%以上に引き上げる目標を設定しました。2018年度にその比率は目標の30%を超え、以降も30%以上を維持しています。

現在、主任級までの各職位に亘って30%程度を女性総合職が占める人員構成となっています。一方で、採用増加前の世代となる係長級以上の上級職をみると、各職位に在籍する女性総合職の比率が大きく落ち込みます。総合職の職位別年間平均賃金をみると、職位毎に一定のバランスで女性総合職社員の分布が広がっている下級職では、男女の賃金の差異は100%に近いものの、上級職になるにつれて漸減し、部長級を含めた累計（総合職全体）で、70.1%という数値となっています。当社では、前述のとおり、経営戦略として女性総合職社員の採用増加（新卒及び中途）と仕事と育児の両立環境の整備、各世代層のパイプライン形成と経験の蓄積やキャリア意識醸成を積極的に進めています。今後、女性管理職の割合が増えるにつれ、総合職の全職位に亘って男女の賃金差異が縮小していくと考えています。

＜総合職の職位別人員数（累計）＞



＜総合職の職位別年間平均賃金（累計）＞



好事例として着目したポイント

- 総合職における男女別の賃金差異の状況に関して、累計の職位別人員数及び年間平均賃金のグラフを用いて説明するとともに、賃金差異の縮小に向けた取組みや今後の見通しについて端的に記載

株式会社丸井グループ (1/1) 有価証券報告書 (2023年3月期) P8,28

多様性

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(4) 管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異

当事業年度					
名称	管理職に占める女性割合 (%) (注1)	男性の育児休業取得率 (%) (注2)	男女の賃金の差異 (%) (注1, 3)		
			全社員	正規雇用社員	パート・有期社員
提出会社					
株丸井グループ (注4)	18.7	110.3	75.8	70.9	90.4
連結子会社					
株エポスカード (注5)	—	—	109.4	97.4	109.4
株ムービング (注5)	—	—	86.0	98.4	90.8

(中略)

<各数値に関する補足説明>

・当社グループの人材に関する指標は「第2 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組 2. 会社の考える人的資本経営」に記載しています。「人的資本経営」の詳細なパフォーマンスデータについては、「2023年3月期ESGデータブック」の「社会 (Social)」の 카테고리をご覧ください。

ESGデータブック

(<https://www.0101maruigroup.co.jp/sustainability/lib/databook.html>)

・提出会社における「男性の育児休業取得率」は、(注)2に記載のとおり当該法律・規則に基づき算出しており、当事業年度に育児休業等を取った男性の数が、当事業年度に配偶者が出産した男性の数を上回ったため、100%を超えています。また「2. 会社の考える人的資本経営 4) 多様性の推進」と「◇人的資本経営に関する指標」に記載している男性の育児休業取得率は、「雇用均等基本調査」基準で算出しているため、上記数値と差異が生じています。なお、「雇用均等基本調査」基準の算出方法は、前事業年度に配偶者が出産した男性に対し、前事業年度と当事業年度の2年間に育児休業等を取った男性の割合となっています。

・「男女の賃金の差異」において、賃金制度における性別による処遇の差はありません。

・提出会社における「男女の賃金の差異」において、管理職における男女賃金差異は92.8%です。

・提出会社における「男女の賃金の差異」において、短時間勤務者の時間補正は行っていません。なお、時間補正後の賃金差異は全社員79.8%、正規雇用社員74.8%です。

(2)

◇人的資本経営に関する指標

(中略)

その他		単位	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期
社員数	計		5,326	5,130	4,855	4,654	4,435
	女		2,340	2,297	2,140	2,082	2,009
	男		2,986	2,833	2,715	2,572	2,426
	20代以下	人	560	522	461	425	368
	30代		1,183	1,097	938	834	764
	40代		1,801	1,697	1,552	1,461	1,320
	50代		1,710	1,754	1,830	1,880	1,926
	60代以上		72	60	74	54	57
	女		1,207	1,095	1,058	1,091	992
	平均臨時雇用者数 (パートタイム雇用者数)	人	313	358	399	439	455
計		1,520	1,453	1,487	1,530	1,447	
社員の給与および手当の総額	百万円	30,869	29,484	26,497	27,568	26,836	
社員の平均報酬 (中央値)	万円	472	465	484	483	484	
非管理職の平均給与 (基本給のみ)	万円	361	352	359	352	353	
男		456	444	443	438	435	
管理職の平均給与 (基本給のみ)	万円	781	757	749	752	769	
女		809	790	791	791	795	
執行役員	百万円	—	—	—	—	—	
男		—	—	—	47	51	
執行役員	百万円	—	—	—	28	27	
女		—	—	—	28	26	
男		—	—	—	—	—	
組合加入社員比率	%	94	95	93	93	94	
労働災害による負傷者数	社員 人	78	72	55	55	51	
労働災害による死亡者数	社員 人	0	0	0	0	0	
休業災害発生率 (LTIFR)	社員	—	0.94	0.91	0.55	0.64	1.00

好事例として着目したポイント

- 【従業員の状況】の注釈で、人材に関する指標を【サステナビリティに関する考え方及び取組】に記載していることを記載するとともに、人的資本経営の詳細情報の参照先として、ESGデータブックへのリンクを記載
- 非管理職・管理職のそれぞれにおける男女別の平均給与の実績等を詳細に記載

凸版印刷株式会社※ (1/1) 有価証券報告書 (2023年3月期) P12 多様性

※2023年10月1日付で、TOPPANホールディングス株式会社に社名変更

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

(4) 管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率及び労働者の男女の賃金の差異

(中略)

③連結会社

名称	管理職に 占める 女性労働者 の割合※1	男性労働者 の育児休業 取得率※2	労働者の男女の賃金の差異 (女性平均賃金/男性平均賃金) ※1 ※3		
			全労働者	うち 正規雇用 労働者	うち パート・ 有期労働者
当社及び国内連結子会社※4	6.1%	68.0%	61.1%	72.3%	56.2%
アジア地域連結子会社※5	29.5%	79.4%	82.5%	87.4%	97.6%
北米地域連結子会社※5	29.3%	92.9%	85.7%	86.4%	82.8%
欧州地域連結子会社※5	29.0%	74.2%	86.7%	90.4%	38.1%
当社及び連結子会社※5	12.2%	72.2%	65.1%	73.7%	59.5%

- (注) 1 ※1：「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出しております。海外現地法人に関しては、上記基準に照らし、基準に準じた方法にて算出しております。
- 2 ※2：「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。海外現地法人に関しては、上記基準に照らし、基準に準じた方法にて算出しております。
- 3 ※3：海外現地法人に関しては、海外現地法人にて算出された平均賃金を2023年3月31日時点の為替レートにて日本円に換算した上で算出しております。
- 4 「労働者の男女の賃金の差異」は、各社の事業年度において集計したものであり、当社の事業年度と異なる場合があります。「管理職に占める女性労働者の割合」及び「男性労働者の育児休業取得率」については、当社の事業年度と合わせて集計をしております。
- 5 ※4：当社及び国内連結子会社の集計は、加重平均にて集計を行い、算出しております。
- 6 ※5：アジア地域、北米地域、欧州地域連結子会社、当社及び連結子会社の集計は、加重平均にて集計を行い、算出しております。「労働者の男女の賃金の差異」について、海外現地法人にて算出された平均賃金を2023年3月31日時点の為替レートにて、日本円に換算した上で加重平均を行い、算出しております。

好事例として着目したポイント

- 当社及び国内連結子会社を集計対象とした各指標に加え、海外地域別連結子会社の各指標や、当社及び国内外全ての連結子会社を集計対象とした、連結グループ全体での各指標についても定量的に記載

株式会社大和証券グループ本社（1/1）有価証券報告書（2023年3月期） P11

多様性

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

男性労働者の育児休業等取得率

男性労働者の育児休業等取得率は100%となりました。性別役割分担意識の解消に向け、男性の積極的な育児参画を推進しており、平均取得日数においても長期化を図っています。また、2022年10月に育児休職制度の拡充を図り、給与を4週間分まで保障するとともに、2023年1月からは、男性は子が生まれてから一年以内に連続2週間以上の育児休職等を取得することを必須としています。これらの取組みを通じて、固定的な性別役割分担意識を解消し、性別を問わず仕事と育児を両立できる社会の実現を目指しています。

男性労働者の育児休業に関する指標 ※ 1

男性労働者の育児休業等取得率 ※ 2		平均取得日数 ※ 3
提出	大和証券グループ本社	100.0%
連結	大和証券	100.0%
連結	大和アセットマネジメント	100.0%
連結	大和総研	100.0%
連結	大和総研インフォメーションシステムズ	100.0%
連結	大和証券ビジネスセンター	100.0%
	連結（提出会社及びすべての国内連結子会社）	100.0%
		14.0日
		15.9日
		16.1日
		25.9日
		53.0日
		14.0日
		18.6日

※ 1 出向者の取扱いについては、社外への出向者を含め、社外からの出向者を除くものとしています。また、提出会社と大和証券株式会社との兼務者は、上表の「大和証券グループ本社」及び「大和証券」についてはいずれにも含め、「連結（提出会社及びすべての国内連結子会社）」については提出会社のみを含めるものとしています。

※ 2 男性労働者の育児休業等取得率

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の4第1号に定める方法により算出しています。

※ 3 平均取得日数

男性労働者の育児休業等の平均取得日数は、休職満了日が2022年度に属する男性労働者の育児休職等について、総取得日数（2021年度に取得された日数を含む。）を総取得者数で除した数を記載しています。

好事例として着目したポイント

- 男性の育児休業に関する取組みを端的に記載するとともに、男性の育児休業の平均取得日数を定量的に記載

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日

有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

4. 「人権」の開示例

(好事例の選定にあたって、特に注目した項目)

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標及び目標

：サステナビリティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参考になる開示

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例
<ul style="list-style-type: none">人権はコンプライアンス色の強い項目であるため、人に関するものとして他の人的資本にかかる項目とまとめるのではなく、別の項目として分けて記載することは有用	<ul style="list-style-type: none">双日株式会社(4-3～4-4)不二製油グループ本社株式会社(4-5)雪印メグミルク株式会社(4-6)株式会社長谷工コーポレーション(4-7)
<ul style="list-style-type: none"><u>想定されるリスクを具体的に開示</u>することは有用各社が直面している人権リスクについて、<u>どのようにリスク回避するかの開示</u>は有用	
<ul style="list-style-type: none">指標及び目標として、例えば、人権デュー・ディリジェンスで問題になった件数等の<u>定量情報を開示</u>することで、投資家の理解も進むと考えられ有用	<ul style="list-style-type: none">双日株式会社(4-4)

好事例として採り上げた企業の主な取組み（不二製油グループ本社株式会社）

経緯や
問題意識

- サステナビリティに関する開示の大半は、サステナビリティレポート等の別の媒体でも開示してきた内容であり、有価証券報告書への掲載のハードルは高くはなかった。
- ただし、有価証券報告書の全体像の中での位置づけは整理する必要があった。

プロセスの
工夫等

- サステナビリティ委員会がガバナンスの要になっている点、並びにサステナビリティ関連のリスク及び機会に対してESGマテリアリティを戦略のベースとして使っている点を中核に据えて記載内容を検討した。
- ESGマテリアリティがサステナビリティに関するリスクと機会を管理しているものであるという前提に加えて、包括的にバリューチェーン全体を評価するプロセスとして、人権、気候変動、生物多様性の3つのリスクと機会に対する具体的なプロセスを記載するページを挿入した。
- 国連のビジネスと人権に関する指導原則で要請されている人権方針、デュー・デリジェンス、救済措置といったポイントを明確に伝えることを意識しながら作成した。

充実化の
メリット等

- 人的資本の項目やサステナビリティに関する活動の全体像について、経営陣を含めて改めて議論を行う契機となり、意義深い機会になった。

統合報告
書等との棲
み分け

- 有価証券報告書では端的に示すことを優先する一方で、サステナビリティレポートでは過去からの経緯やPDCAの詳細を記載する等、棲み分けの工夫を行った。

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

② サプライチェーンを含む人権尊重

当社グループはグローバルに様々な事業を展開していますが、その事業に関わるサプライチェーン上のどの国・地域においても人権尊重に努めるべく、人権リスクの把握及び低減を図っています。その取り組みにあたっては、「国際人権章典」及び国際労働機関 (ILO) の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」を支持し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」フレームワークに沿って人権尊重への対応を行っています。

<国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が定める人権対応のフレームワーク>



戦略

方針の策定・共有

当社グループは、「国連グローバル・コンパクト」の10の原則などを踏まえて、「双日グループ人権方針」や「双日グループ サプライチェーンCSR行動指針」などの方針を策定しています。サプライヤーやグループ会社に対して、当社の方針を周知し、理解と実践を求めています。

また、サプライチェーン上の人権尊重においては、事業現場における認識と理解が重要であると考えています。そこで、当社グループ各社からの人権尊重への理解と事業現場への認識徹底を行う旨の確認書の取得や、グループ各社の経営陣とサステナビリティ推進部 (サステナビリティ委員会事務局) との間での対話を通じ、方針や取り組みの周知及び現場の対応状況の確認を行い、人権尊重意識の徹底と理解の浸透を図っています。

リスク評価

当社グループはグローバルに事業を展開し、その事業の範囲は多岐に亘る上に、川上から川下までサプライチェーンに広く関わっています。そこで、リスクベースアプローチの観点より、英国NGO「ビジネスと人権リソースセンター」が保有する人権リスクの発生事例データベースをもとに、当社グループの事業の中でも特にリスクが高い事業分野を特定すると共に、サプライチェーン全体において一般的にどの位置で人権リスクが発生しやすいか、分析・確認をしています。

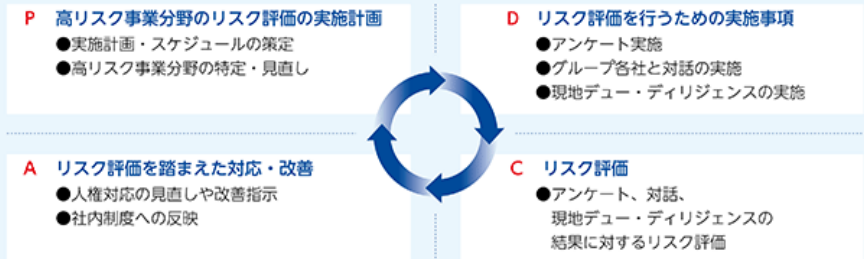
サプライチェーン上の環境・社会リスクに対する当社グループの該当状況

双日グループのリスクの高い事業分野	代表的なサプライチェーン			
	(川上) 権益・森林開発	権益探掘・原材料採掘地	原料・部品製造・加工	(川下) 卸・小売・サービス
石油・天然ガス	土地収用	環境汚染	○	○
鉱物	土地収用、森林破壊	環境汚染	○	○
木材	森林破壊	労働問題	○	○
砂礫	土地収用、森林破壊	労働問題	○	○
繊維	○	労働問題、排水汚染	労働問題、排水汚染	○
化学品	○	○	大気・排水汚染	○
食品	○	○	○	労働問題
通信	○	○	○	情報漏洩

(2)

上記のとおり特定した高リスク事業分野に対し、当社では以下のPDCAによる確認を行う体制を構築しました。

● リスク評価のPDCA



● 現地デュー・ディリジェンス

当社は、人権リスクを調査・確認するために、個々の取引や事業において取引や事業が行われている現場でのデュー・ディリジェンスを必要に応じて行っています。例えば、当社グループは木材の調達 (輸入) について、合法性の確認、環境への配慮、社会への配慮の3本柱からなる木材調達方針を定めていますが、この方針の実践として、供給元を当社自身にて訪問し、その経営陣、現地NGO、行政機関、地域住民代表との面談を含む調査を行っています。

好事例として着目したポイント

- (1) リスクが高い事業分野を特定し、サプライチェーン全体のどの位置で環境・人権リスクが発生しやすいかについて分析した結果を図示しながら具体的に記載
- (2) 人権リスクが高い事業分野に対する対応方針について端的に記載

(1)

双日株式会社 (2/2) 有価証券報告書 (2023年3月期) P28-30 指標及び目標

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

指標と目標

改善・救済／実績開示

策定した方針にしたがい、リスク評価を行い、サプライチェーンを含む人権尊重の取り組みを進め、「国際人権章典」や国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が掲げる人権尊重の実現を目指します。

2023年3月期の高リスク事業分野に対するリスク評価においては、当社グループ会社のみならずサプライチェーンにおける対応について問題がないことを確認しました。今後も、外部専門家の意見も聴取しながら、これら高リスク事業分野において、PDCAを通じた継続的な改善を進めると共に、適時・適切な開示も行います。

● 木材調達における指標と目標

当社グループは、戦略のリスク評価の項にて説明のとおり、高リスク事業分野を特定しており、その中で木材分野については木材調達方針として指標と目標を定めています。具体的には、海外から調達（輸入）する木材について原産地までのトレーサビリティと、環境・社会（人権）へ配慮した森林管理の適切性に応じて以下の4つのレベルに分けて評価し調達を行うための目標を定めています。

レベルA：認証材（※）

レベルB：トレーサビリティに加え、認証以外で環境・社会（人権）に配慮した森林管理の適切性を検証済みの木材

レベルC：トレーサビリティが確保されている木材

レベルD：トレーサビリティの確保が不十分な木材

※ FSC(R)、PEFCなどによる認証木材

2025年度目標

2025年度までに、レベルAとレベルBの取扱いを100%にします。

< 定量推移と目標 >

レベル	2016年度 調査結果	2017年度 調査結果	2018年度 調査結果	2019年度 調査結果	2020年度 調査結果	2021年度 調査結果	2022年度 調査結果	2025年度 目標	
輸入材	A+B	50%	59%	70%	78%	92%	95%	94%*	100%
	C	26%	35%	30%	22%	8%	5%	6%	0%
	D	24%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

*毎年、評価基準を厳格化しており、2020年度以降はレベルAを認証材のみとしております。2022年度のレベルA比率は22%。レベルA+Bは2021年度94.5%→2022年度94.4%（▲0.1ポイント）となっています。

※上表における調達木材の取扱いに関する比率は、WWFジャパンの「林産物調達チェックリスト」を用いて当社が実施した評価に基づいて当社が決定したレベル毎の木材（輸入材）の[調達金額]÷[調査対象とした木材（輸入材）総調達金額]で算定しています。また各年度の調査結果は、対象先の選定・分析作業に時間を要するため2年度前のデータを使って算定しています。したがって、2022年度の調査結果は2020年度における木材調達金額をもとに算出しています。なお、2020年度より第三者保証を取得しています。

なお、当社グループの木材調達方針とその目標・実績の詳細については当社ウェブサイトをご覧ください（ただし、適宜内容を更新することがあります）。

< 参考リンク >

木材分野における『サプライチェーンCSR行動指針』の実践 ～木材調達方針～

<https://www.sojitz.com/jp/csr/supply/lumber/>

好事例として着目したポイント

- 人権リスクの高い事業である木材分野について、人権に配慮した木材調達の中期的な目標を定めるとともに、過年度の実績も含め定量的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

(4) リスク管理

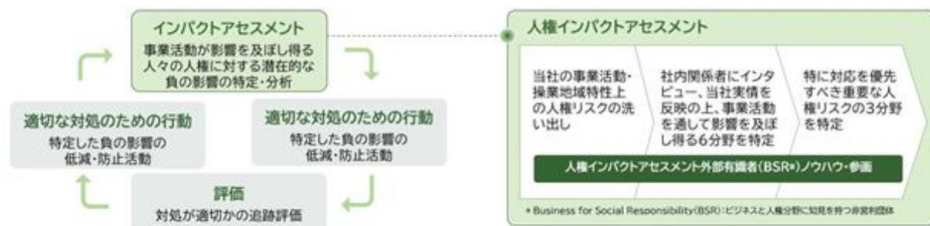
「(2) ガバナンス ② ESGマテリアリティ」で記載したESGマテリアリティに加え、サステナビリティ関連リスク及び機会を当社バリューチェーン全体で包括的に評価し対応するプロセスとして、以下を実施しています。

① 人権リスクへの対応

(人権デュー・ディリジェンス)

当社グループは「不二製油グループ人権方針」を掲げ、事業活動が影響を及ぼし得る当社グループ内及びサプライチェーン上の人々の人権尊重責任の実行方針を示し、当方針に基づき人権デュー・ディリジェンスを実施しています。また、人権デュー・ディリジェンスの取組において、事業活動が及ぼし得る人権への負の影響を特定・評価し、優先的に対処すべき重要な課題を特定するため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で提唱されるプロセスに則り、外部の有識者の助言を得て、人権インパクトアセスメントを実施しています。

人権デュー・ディリジェンスの全体像



2020年度 第2回人権インパクトアセスメントで特定した人権リスク

特定した人権リスク	特に確認・留意する事項 (専門家の独立事項)	対策の方向性
労働安全衛生 関係するステークホルダー :従業員	・コロナ禍での感染対策 ・第三者の活用によるマネジメントシステム強化	・職場での感染症対策の徹底の継続 ・第三者視点を入れた労働安全衛生マネジメントシステムの継続的レベルアップ
サプライチェーン上の労働者の人権 (農園における労働環境、労働安全衛生、非差別・機会均等、強制労働・児童労働、土地の権利に焦点) 関係するステークホルダー :サプライチェーン上の労働者	・全般:主要原料に限定しないサプライヤー行動規範の確立、グリーンパス(苦情処理)メカニズムの拡大 ・パーム・カカオ:調達方針、中長期目標に基づく取組みの推進 ・大豆:調達方針の策定とモニタリングシステムの確立	・サプライヤー行動規範の周知徹底 ・パーム油改定グリーンパス(苦情処理)メカニズムの実効性評価 ・欧州人権デュー・ディリジェンス動向の適時把握とサプライチェーン上での迅速な対応 ・西アフリカの児童労働について、トレーサビリティマッピング、CLMRS(児童労働監視改善システム)の推進、および教育支援への参画 ・大豆および大豆製品の責任ある調達方針とKPIの設定と開示 ・西アフリカのシアカーネルの責任ある調達方針とKPIの設定(特に女性のエンパワーメント)と開示
ダイバーシティ&インクルージョンおよび職場の人権 (ハラスメント・強制労働) 関係するステークホルダー :従業員	・ダイバーシティ&インクルージョンをグローバルで展開する体制強化 ・ハラスメント防止策強化 ・強制労働リスクの確認と低減	・グローバルにダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進 ・職場の人権などについて確認・対応するための仕組みと体制の検討

第2回インパクトアセスメントで特定した人権リスクへの対策の進捗については、サステナビリティレポートをご参照ください。

https://www.fujioilholdings.com/sustainability/human_rights/

(救済の実施)

・グループ従業員を対象とした内部通報制度

国内グループ会社では、「不二製油グループ社内通報窓口」を運用しています。また、通報者の秘密・匿名性を確保することにより、通報しやすい環境を整備すべく、社外の法律事務所にも通報窓口を委託しています。特定分野の協力会社を対象とした通報窓口としては、2018年度から「公正取引ヘルプライン」を運用し、適正な取引継続に努めています。

海外グループ会社においては、グループ会社役職員(当社又は当社グループの業務に従事する者を総称して役職員という)向けの内部通報制度「不二製油グループコンプライアンス・ヘルプライン」を運用しています。

内部通報制度の詳細は以下のURLよりご参照ください。

<https://www.fujioilholdings.com/about/governance/compliance/>

・サプライチェーン上の人権・環境リスクに対応する苦情処理メカニズム

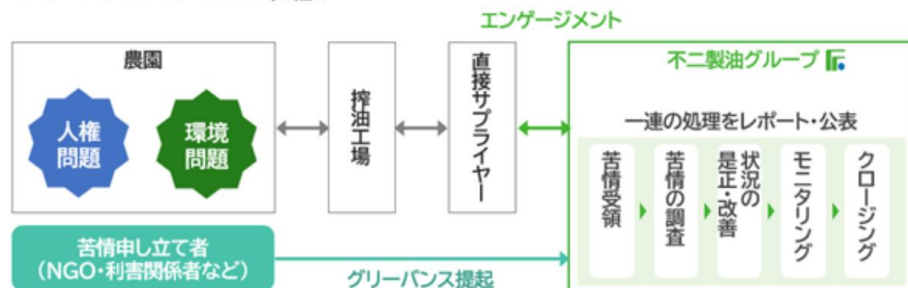
「責任あるパーム油調達方針」を実現する目的で、2018年5月にグリーンパス(苦情処理)メカニズムを構築・公表しました。グリーンパスメカニズムは、ステークホルダーから当社グループに提起されたサプライチェーン上の環境・人権問題について、「責任あるパーム油調達方針」に基づいてパートナーとともにサプライヤーへエンゲージし、問題を改善する仕組みです。

当社ウェブサイトでは、苦情処理手順書を掲載し、エンゲージ対象企業の定義や、グリーンパス対応プロセスを公開しています。また、四半期に一度、受け付けたグリーンパスへの対応状況を更新し、ステークホルダーへ情報を開示しています。

グリーンパスメカニズムの詳細は以下のURLよりご参照ください。

https://www.fujioilholdings.com/en/sustainability/grievance_mechanism/

グリーンパスメカニズムの仕組み



好事例として着目したポイント

- (1) 人権リスクへの対応として、人権デュー・ディリジェンスの概要と特定した人権リスク、対策の方向性について端的に記載
- (2) 人権リスクの救済策として、グループ従業員向けの内部通報制度、サプライチェーン上の人権・環境リスクに対応する苦情処理メカニズムの概要について端的に記載するとともに、詳細情報のURLを記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

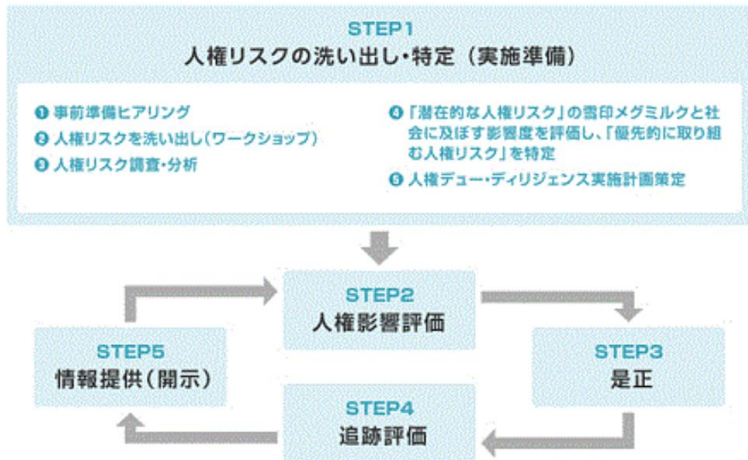
(3) 人権尊重の取組み

「ビジネスと人権」に関する企業の対応への要請はますます強まっており、当社グループの事業活動およびサプライチェーン上において、適切な対応が求められています。私たちは、事業活動を進めていく上で直接または間接的に影響を与える、あらゆる人々の人権を尊重しなければなりません。

2021年6月、事業活動における人権尊重の責任を果たすため、「雪印メグミルクグループ 企業行動憲章」に基づき、指針として「雪印メグミルクグループ 人権方針」を定めました。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、現在、その実践に向け取り組んでいます。

※人権尊重の取組み <https://www.meg-snow.com/csr/human-rights/duediligence/>

人権デュー・ディリジェンスの実施ステップ



(ガバナンス)

「(1) サステナビリティ共通」に記載しておりますので、参照願います。

(戦略)

2021～2022年度は、まず当社のサプライチェーンから人権デュー・ディリジェンスを開始しました。関係部署参画のもと特定した「優先的に取り組む人権リスク」に対して、人権影響評価を順次実施しています。今後、ロードマップを元に、段階的に国内グループ会社、海外現地法人へ取組みを拡大します。

優先的に取り組む人権リスク

- 工場の外国人労働者
- 酪農生産現場における外国人労働者
- パームの小規模農家

(リスク管理)

人権への負の影響を防止・軽減するための対応（人権デュー・ディリジェンス）が不十分な場合は、調達や生産、取引関係におけるマイナス影響や、当社グループのブランド価値毀損にもつながります。そのため、「優先的に取り組む人権リスク」に対して、人権分科会およびサステナビリティ推進部会で対応結果の確認と今後の方向性の協議を行っています。また、グループサステナビリティ委員会を通じてグループ全体に共有しています。当社内で定期的に開催しているリスク連絡会では、グループ全体の人権に関するリスクとトラブルの管理を行い、情報の迅速な共有化を図り、対応をチェックしています。

(指標と目標)

重要課題（マテリアリティ）の重点取組みテーマ「人権の尊重」に定めたKPI（重要管理指標）に沿って、計画的に人権デュー・ディリジェンスや啓発活動を進めていきます。

2022年度までの進捗状況

時期	内容	詳細
2021. 6	「雪印メグミルクグループ 人権方針」制定	
2021. 10	経済人コー円卓会議日本委員会（CRT）支援によるワークショップ開催	サステナビリティ担当役員、関係部署参加のもと、社内およびサプライチェーン上における「潜在的な人権リスク」を抽出
2022. 1	CRTによる社内講演「ビジネスと人権の理解」	全役員、全従業員が視聴
2022. 3	「優先的に取り組む人権リスク」を特定	・工場の外国人労働者 ・酪農生産現場における外国人労働者 ・パームの小規模農家
2022. 6	人権影響評価（酪農生産現場における外国人労働者）	当社が生乳の供給を受けている地域にある酪農生産者が雇用している外国籍労働者（在留資格「技能実習」「特定技能」）へのインタビュー
2022. 7	人権影響評価（工場の外国人労働者）	当社阿見工場に在籍する外国籍労働者（在留資格「特定技能」）へのインタビュー
2022. 8 ～2023. 3	人権影響評価（パームの小規模農家）	①ミル（搾油所）リストを当社Webサイトに開示（2022. 8） ②ミルの先にあるインドネシアの独立小規模農家へ事前アンケート（2022. 10） ③現地を訪問し、農家とのダイアログ実施（2023. 3）
2022. 10	サプライヤー向け調査「CSR調達 セルフ・アセスメント質問表（SAQ）」	隔年で実施。前回（2020. 10）は全サプライヤー（245社）から回答を受領し、分析シートを各社へフィードバック
2022. 12	海外有識者とのダイアログ	雪印メグミルクグループの人権尊重の取組みに関する対話を実施

好事例として着目したポイント

- 「人権尊重」をマテリアリティ項目と定め、その取組みを、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の項目ごとに端的に記載

株式会社長谷工コーポレーション (1/1) 有価証券報告書 (2023年3月期) P27-28

リスク管理

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

③ 人権の尊重

当社グループでは、「長谷工グループ行動規範」の中で「人権の尊重」を明文化しております。また、人権尊重を図る取組みを深化させるため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って、2022年1月に「長谷工グループ人権方針」を策定いたしました。グループの社員一人ひとりが人権に対して理解を深め、常に高い意識を持って業務にあたることのできるようグループ内での浸透を図るとともに、協力会社等のサプライチェーンに対しても、人権を尊重した事業活動を要請いたします。また、人権デュー・ディリジェンス（以下、人権DD）の取組み等を通じて、人権に配慮した経営に努めてまいります。

「長谷工グループ行動規範」に関する詳細な情報は、当社ウェブサイト（URL：https://www.haseko.co.jp/hc/csr/pdf/code_of_conduct_2.pdf）、
「長谷工グループ人権方針」に関する詳細な情報は、当社ウェブサイト（URL：https://www.haseko.co.jp/hc/csr/pdf/human_rights.pdf）をご参照ください。

(I) ガバナンス

人権に関するガバナンスは、当社グループのサステナビリティマネジメント体制に含まれております。詳しくは「(2) サステナビリティ全般に関するガバナンス及びリスク管理」をご参照ください。

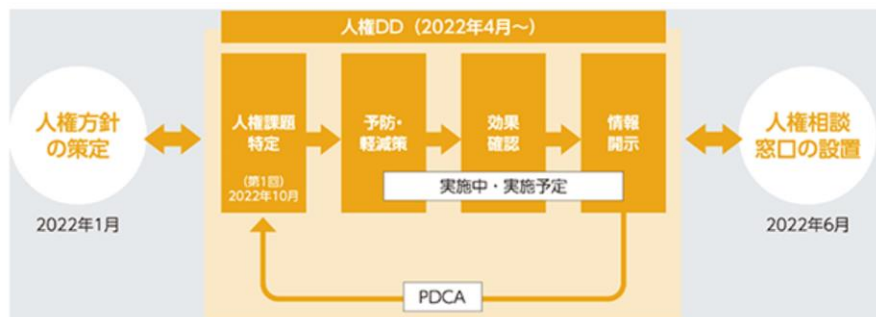
(II) リスク管理

人権に関するリスクは、人権DDによって把握・特定の上、予防・軽減策を講じてまいります。その状況は、リスク統括委員会に報告されるとともに、サステナビリティ委員会、経営会議、取締役会にも適宜報告されます。当社グループの人権におけるリスク管理に関する詳細な情報は当社ウェブサイト

（URL：https://www.haseko.co.jp/hc/csr/governance/human_rights.html）をご参照ください。

(人権デュー・ディリジェンスの取組み状況)

「長谷工グループ人権方針」の策定に伴い、現在、人権DDの取組みを進めております。人権DDは、事業活動に関連して発生しうる人権侵害のリスクを洗い出し、評価、特定したうえで、予防・軽減措置を講じ、その効果を確認してPDCAを回すことにより、人権尊重の取組みの実効性を高めていく継続的なプロセスであります。このプロセスについては、単年度のみならず、毎年度継続してPDCAサイクルを回してまいります。



●対応すべき人権課題の特定

当社の経営管理部門及び協力会社との窓口である建設部門にて「人権WG」を組成し、グループの事業活動に関連して発生しうる人権侵害のリスクを洗い出し、深刻度と発生可能性の観点から評価を行うとともに、関連する部門やグループ会社の対応状況等につき確認し、対応が必要な人権課題を特定いたしました。

■特定した人権課題

人権課題	主なリスク
サプライチェーン上流の人権課題	◆木材伐採現場等、建設資材生産の上流における労働問題や地域住民の生活環境への影響
強制労働・児童労働	◆建設現場やサービス提供現場における協力会社の外国人技能実習生や若年労働者に関する労働問題
労働安全衛生	◆建設現場やサービス提供現場における従業員（自社及び協力会社）の生命や健康に関する事故
雇用・労働条件	◆長時間労働 ◆協力会社の雇用・労働条件
ハラスメント・差別	◆自社内または自社・協力会社間で発生するハラスメント ◆サービス提供現場における、お客様へのお客様からのハラスメント
地域コミュニティへの影響	◆建設現場の近隣にお住いの方の生活環境への影響
お客様の安全安心	◆介護現場やお客様の居住空間におけるサービス提供時の事故 ◆お客様の個人情報・プライバシー

(2)

●予防・軽減策の検討・実施

特定した人権課題の多くは、従来から展開している「リスク予防活動」の中で、「全社共通リスク」あるいは「部門固有リスク」として認識し、対策を講じてきているものとなります。今後のリスク予防活動では、これらのリスクについて、人権課題としての認識の浸透を図り、対策の継続・強化を進めていく方針であります。

一方、特定した人権課題の一部には、従来はグループの課題としての認識が薄く、実態が十分に把握できていないものがございます。このため、こうした人権課題への対応としては、まず、実態の把握に向けた検討・取組みを進めていく方針であります。

この一環として、協力会社が雇用している外国人技能実習生については、以下のアンケートを実施いたしました。

■協力会社に対する外国人技能実習生に関するアンケートの概要

対象	「建栄会」（長谷工コーポレーションの協力会社組織）、「建翔会」（不二建設の協力会社組織）及び「住僑会」（長谷工リフォームの協力会社組織）の会員企業
実施時期	2022年7～8月（建栄会の場合）
内容	外国人技能実習生の雇用状況、労働環境（処遇、労働時間、安全衛生等）及び生活環境（住居提供等）につき確認するもの（各協力会社が契約している協力会社（二次協力会社）が雇用している外国人技能実習生の状況に係る把握状況の確認を含む）
結果及び対応	外国人技能実習生の処遇等について、協力会社において概ね適切な対応が行われていることを確認。併せて、外国人技能実習生の処遇等に関する留意事項等について周知を図った。

好事例として着目したポイント

- (1) 人権課題への取組みとして実施している、人権デュー・ディリジェンスの概要と特定した主な人権課題及びリスクについて端的に記載
- (2) 人権課題への対応の一環として実施した、協力会社への外国人技能実習生に関するアンケートの概要と結果及び対応について端的に記載

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日

有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

5. 「個別テーマ」の開示例

(好事例の選定にあたって、特に注目した項目)

ガバナンス

戦略

リスク管理

指標及び目標

考え方

：サステナビリティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参考になる開示

：サステナビリティに関する考え方について、参考になる開示

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例
<ul style="list-style-type: none">• <u>自社の企業戦略、サステナビリティの観点から重要と考えられるトピックについて、サステナビリティの記載欄でストーリーを持って開示</u>することは、わかりやすさの観点から有用	<ul style="list-style-type: none">• セイコーエプソン株式会社(5-4～5-5)• 株式会社カプコン(5-6)• 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社(5-7～5-8)• 三井物産株式会社(5-9)• 日立建機株式会社(5-10)• JFEホールディングス株式会社(5-11～5-12)• 株式会社ジェイテクト(5-13)• 株式会社阿波銀行(5-14)
<ul style="list-style-type: none">• 戦略の中で<u>知財ポートフォリオの考え方</u>について開示することは有用	<ul style="list-style-type: none">• セイコーエプソン株式会社(5-4～5-5)• 株式会社カプコン(5-6)
<ul style="list-style-type: none">• 情報については、情報セキュリティのリスクやリスクコントロールといったリスク情報の記載だけでなく、例えば、DXの取組み等、<u>機会</u>についても開示することが有用	<ul style="list-style-type: none">• セイコーエプソン株式会社(5-4～5-5)• 株式会社カプコン(5-6)• 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社(5-7～5-8)• 日立建機株式会社(5-10)

経緯や 問題意識

- 当社は、知的財産(ゲーム)をどう活用するかといった観点が経営戦略に直結しているため、知的財産をマテリアリティとして捉えた開示を検討した。

プロセスの 工夫等

- 有価証券報告書のサステナビリティ項目の中で、どこまで経営戦略に触れる形で知的財産をまとめ上げるかという点に苦労があった。
- ゲームだけではなく、eスポーツ・映像・ゲームセンター・他企業へのIP^(※)ライセンスアウト等、IPブランドを認知してもらうための活動を行っていることも記載した。
- 海賊盤の根絶には至っていないこと、ゲーム画像の無断での投稿・掲載が後を絶たないことを踏まえて、そうした侵害行為に対する対策も記載した。

※ IP : Intellectual Property

充実化の メリット等

- 当社にとってIPは将来的に財務的価値を生み出す資本であることから、本件記載をベースに投資家・株主との対話を行うことで、当社の(短期のみならず)中長期の経営戦略・業績拡大への理解の促進やエンゲージメントの強化に繋がった。

統合報告 書等との棲 み分け

- 統合報告書等には、経営戦略、中期的な考え方、あるいは当社のポリシーについて細かく記載しているところ、有価証券報告書では財務面での重点項目を中心として記載した。

経緯や 問題意識

- 当社のような情報システム開発・運用会社は、自社のみならず顧客の情報資産も保管しているため、ステークホルダーに対して広く当社の情報セキュリティに関するガバナンスや取組みを開示することが、信頼及び企業価値向上に資するものと考えた。
- ステークホルダーから広く信頼を得ることが、当社の新たなビジネスチャンスにもつながり好循環が生まれるものと捉えた。

プロセスの 工夫等

- 非財務情報開示に関する他社での開示事例が少ない中、ともすれば技術的な内容に偏りがちな情報セキュリティに関する説明を、いかに読み手にわかりやすいようにできるかが挑戦であった。
- 有価証券報告書における開示内容を審議する開示委員会を設置、1年間で計7回開催した。経営層や様々な部署の管理職が15名程度参加し、開示府令の改正内容に関するディスカッションや記載内容の精査を行い、多角的に意見を収集することで新たな取組みを実現できた。

充実化の メリット等

- 情報セキュリティは当社のサステナビリティにおいて重要な事項であるとともに、成長期待の見込めるビジネス領域でもあり、開示情報を充実させることで財務的な成果の拡充にもつなげることを期待すると同時に、そうした好循環全体を投資家に対してアピールしたいとの思いがインセンティブとなった。

統合報告 書等との棲 み分け

- 有価証券報告書への記載は、スペースの関係等もあり、コンパクトでわかりやすい記載とすることを意識した。有価証券報告書での開示をきっかけに興味を持たれて、より詳細な情報を知りたいと考えた方に対しては、スペースを十分に使った詳細な説明が可能な統合報告書に誘導する棲み分けを意識した。

セイコーエプソン株式会社 (1/2) 有価証券報告書 (2023年3月期) P41-43 考え方

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(4) 知的財産

エプソンにおいて知的財産を管轄する知的財産本部のミッションは、「知的財産権だけでなく、ブランドやデータなどを含む広い意味での「知的財産」を価値に変換し、企業価値の持続的成長の実現を支援する」ことにあります。

知的財産本部は、パーパスに基づく長期ビジョンが目指す「持続可能でこころ豊かな社会」の実現のため、経営・事業部・開発部門・戦略部門と密接に連携し、あらゆる知的財産を事業成長の支援のために主体的 (Proactive) に活用することにより、知的財産を企業価値に変換し、その弛まぬ活動の展開によって、企業価値の持続的成長の実現を支援しています。

例えば、エプソンの競争優位の源泉の一つに創業以来培われてきた微細加工技術があります。独創のマイクロエレクトロニクス技術は、この微細加工技術によって磨き上げられただけでなく、当社の強力な知的財産による保護のもとで、自社の豊富なラインアップのプリンターへの搭載、さらには積極的な大規模設備投資による量産化が実現し、ラインアップ拡充による事業成長が進んでいます。また、プリントヘッドの外販も可能となりました。商業・産業分野のさまざまなお客様に当社プリントヘッドを利用いただくことが、デジタル印刷市場の拡大につながっています。

また、スタートアップへの出資やオープンイノベーションによる第三者との共創による、ポテンシャルの高い新規市場の開拓も、知的財産面からの支援により加速しています。

このように、知的財産を基盤とすることにより、ビジネスの好循環が実現され、研究開発へのさらなる投資が可能となり、当社プリントヘッドは格段の進化を遂げて、その競争優位性を持続的に高めることができます。

すなわち、このような成長戦略ストーリーを支えるもの、それが私たちが創出する知的財産なのです。

■ 知的財産による成長戦略ストーリー

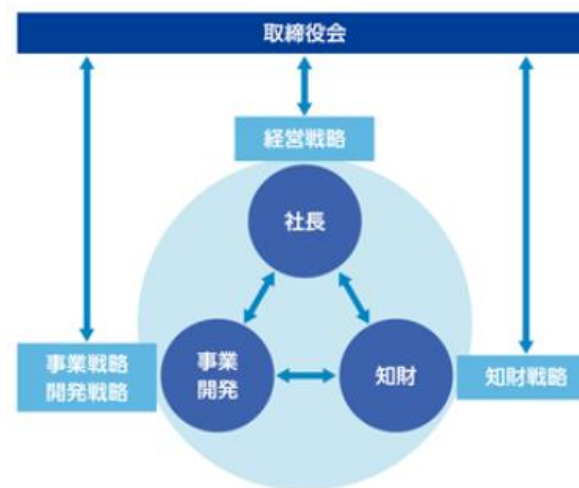


①ガバナンス

エプソンでは、独自のコア技術を守るための開発戦略や事業戦略と連動した知財戦略を策定するにあたり、事業ごとの「事業部長/開発本部長、知的財産本部長による2者懇談会」を開催し、必要に応じて「社長、事業部長/開発本部長、知的財産本部長による3者懇談会」も開催しています。

また、知的財産戦略については定期的に取り締役会で報告・議論し、戦略に反映しています。直近の取締役会では、これまでの新規ビジネス創出支援での取り組み実績を踏まえ「Epson 25 Renewed」の実現に向けた今後の活動の方向性について確認されています。

■ 知的財産戦略の推進体制



好事例として着目したポイント

- 知的財産による企業価値向上、成長戦略の考え方について端的に記載

セイコーエプソン株式会社 (2/2) 有価証券報告書 (2023年3月期) P41-43

戦略

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

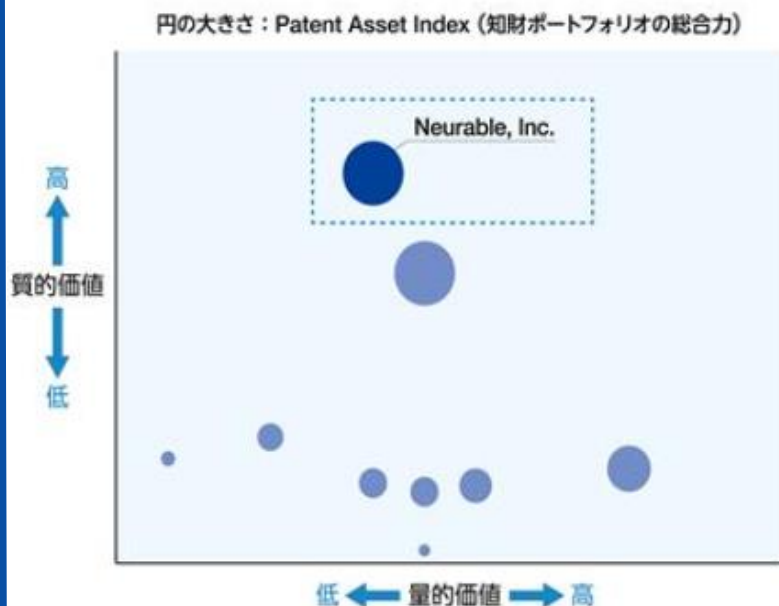
②戦略

エプソンは、知的財産を基盤として新たなビジネスの好循環を引き起こし、知的財産を企業価値に変換し、企業価値の持続的成長を実現するため、知的財産に基づくイノベーション支援、共創・DX支援、ブランド支援の活動を展開しています。

<イノベーション支援：事業戦略・開発戦略を方向付けるIPランドスケープ>

エプソンの知的財産活動は、自社の知的財産を活用して、持続的な競争優位性を確保する活動に加え、他社と当社が持つ知的財産を掛け合わせて新たな事業創出を方向付ける取り組みを始めています。社会における技術開発動向やそこへの各社の取り組み状況、さらにはその技術開発に関連する当社の強み・弱み、などを俯瞰的に紐付けて分析するIPランドスケープを通して、当社が取り組むべき領域や技術開発の方向性を見極めています。

このような活動の一環として、エプソンが設立したCVC（コーポレート・ベンチャー・キャピタル）であるエプソクロスインベストメント（株）がスタートアップへの出資を判断するにあたり、スタートアップ企業が保有する知的財産の価値評価を行いました。例えば、下図は、脳波を活用したBCI（Brain Computer Interface）技術開発のスタートアップであるNeurable, Inc.が、競合他社と比較して価値の高い特許ポートフォリオを有していることを評価した事例です。このような知的財産の評価が出資判断の際に考慮され、2023年4月にエプソクロスインベストメント（株）によってNeurable, Inc.への出資が決定されています。



(注) LexisNexis PatentSightを使用し、当社作成
Patent Asset Indexは特許総価値

<共創・DX支援：共創パートナーとの共創スキームの構築を契約面からサポート>

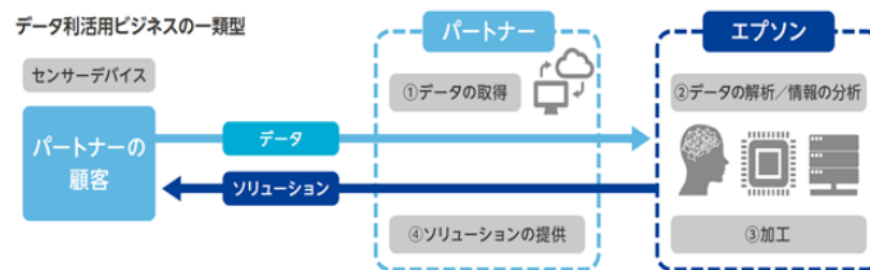
「Epson 25 Renewed」においては、全て自前主義でやるのではなく、互いに理解・協力し合えるパートナーとともに新たな価値をスピード感を持って創造する「共創」を重視しています。

共創を円滑に進めるには、エプソンとパートナーにおいて、互いにとって望ましいビジネスの枠組みを構築することが重要です。その一方、共創において創出される知的財産の取り扱い、パートナーがスタートアップ企業の場合、ことのほか争点になりやすく、共創によるイノベーション創出の阻害要因になることがあります。

そこで、エプソンでは、共創に係る技術契約を支援する専任のチームを知的財産本部内に設け、共創スキーム検討の初期段階から、当該チームがワンストップで支援をする体制を整えています。

また、近年では、価値ある知的財産であるデータを活用したデータ利活用ビジネスや急速に進化するAIを活用したビジネスの検討も進んでいることから、当該データ利活用ビジネスやAI活用ビジネスとその契約形態を類型化し、類型に応じて迅速に関係者と契約が締結できるようにしています。

データ利活用ビジネスの一類型



<ブランド支援：知財ミックスを活用したブランドプロモーション（営業支援）>

エプソンは、ブランドを構築するには、(1) 他社と差別化された独創性、(2) 一貫したブランドコンセプトを継続的にお客様に発信する一貫性・継続性、が重要と考えています。

(1) 独創性について、エプソンでは、商品の独創技術および独創デザインのプロモーションにおいて、それらが知的財産権により保護されていることを紹介することで、商品のオリジナリティの訴求を行っています。(2) 一貫性・継続性については、上記の独創技術や独創デザインに対して商標権を取得し、独創技術や独創デザインを技術ブランド化、デザインブランド化することで、お客様に一貫してブランドコンセプトを継続的に発信しています。

一例としては、令和元年度改正意匠法を活用して取得した大判プリンターのレイアウト意匠権を営業支援に活用した活動があります。このようなエプソンの知的財産権を用いた営業支援活動は、社内外で高い評価を受けており、令和5年度「知財功労賞」も受賞しています。

好事例として着目したポイント

- 知的財産に基づくイノベーション支援等、企業価値の持続的成長を実現するために行っている活動について具体的に記載

株式会社カプコン (1/1) 有価証券報告書 (2023年3月期) P20-21

戦略

指標及び目標

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(4) 知的財産

当社グループは、世界最高品質のコンテンツ（IP）を継続して生み出す開発力・技術力と、世界に通用する多数の人気IPを保有していることを強みとしております。

これらを活用し、事業活動を通じて独自の人気IPを創出することに加え、「ワンコンテンツ・マルチユース戦略」により様々な分野に展開することで、事業の拡大を図っております。

今後も、当社グループの持続的・安定的な成長と「毎期10%営業利益増益」の中期経営目標達成のためには、IPを継続的に生み出すための投資およびグローバルにブランド認知の拡大・浸透が重要であると考えております。

また、当社グループは知的財産の活用および適切な管理・保護を図ることにより、企業価値の向上に努めております。

このため、以下の知的財産戦略の推進に取り組んでおります。

・戦略および指標と目標

ア. 知的財産への投資

当社グループは、世界最高品質のIPを創出すべく、人材投資戦略の推進および当社独自の開発エンジン等の最先端技術の研究開発や開発環境構築のための積極的な成長投資を行っております。

加えて、当社グループの保有する豊富なIPとeスポーツや映像、ライセンスなどの周辺ビジネスとの連携を強化し、全世界へのコンテンツおよびコーポレートブランドの拡大・浸透を図ることにより、ブランド価値の向上に努めております。

以上の取組みに関する指標の実績および計画は以下のとおりです。

2023年3月31日現在

決算年月	2019年 3月	2020年 3月	2021年 3月	2022年 3月	2023年 3月	2024年 3月 (計画)
開発投資額（連結） （百万円）(注1)	27,038	25,843	25,375	29,862	37,719	45,000
販売タイトル数	297	305	301	304	307	—
販売国・地域数	222	220	216	219	230	—
ゲームソフト年間 販売本数(千本)	25,300	25,500	30,100	32,600	41,700	45,000

(注) 1. コンテンツ部分の金額を含めて記載しております。

2. 上記指標の計画値は2023年5月10日公表の2024年3月期における計画であります。

イ. 知的財産の保護および活用

(ア) 知的財産の保護・権利化

当社グループは、積極的な特許・商標出願を推し進め、知的財産の保護・権利化に努めることにより、事業におけるグローバル展開のさらなる深化を図っております。

また、これらの権利化した特許をクロスライセンス契約等で活用することにより、ゲーム開発の自由度を向上させ、魅力的なコンテンツ作りを推進するとともに、当社グループの知的財産権の保護のため、侵害行為への対策の推進および侵害行為を検出した場合の削除等の対応により、知的財産の適切な管理・保護に努めております。

加えて、他社の知的財産権の侵害予防のための社内啓発活動などを実施しております。

(イ) 知的財産の創出・活用

当社グループは、知的財産部が事業部門や開発部門を一気通貫体制により、社内教育等を実施するなど、知的財産のリスクの管理や継続的な新規創出を支援しております。また、知的財産の価値の最大化と積極的な活用を推進し、企業価値の向上に努めております。

以上の取組みに関する指標の実績および目標は以下のとおりです。

2023年3月31日現在

決算年月	2019年 3月	2020年 3月	2021年 3月	2022年 3月	2023年 3月	目標
著作権等侵害削除対応件数(件) (注1)	1,052	1,922	4,993	4,136	6,940	(注2)
特許保有件数(件)	527	547	634	736	912	(注2)
商標保有件数(件)	2,817	3,733	4,699	5,043	5,523	(注2)

- (注) 1. 当社グループのコンテンツの海賊版や知的財産権を侵害したとみられる画像・動画などの削除等の対応件数であります。
2. 上記の各数値については、対象期の開発または発売タイトルラインナップなどにより変動等の影響を受けるため、具体的な目標値は開示しておりません。

好事例として着目したポイント

- 経営戦略との関連及び企業価値向上の観点から、知的財産への投資戦略、保護及び活用の方針について、過去からの定量情報も含め具体的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(1)

(5) 情報セキュリティへの対応

当社グループにとって、情報の適切な取り扱いや安全管理に取り組むことは重要な社会的責任であると認識しております。IoT、AI、ブロックチェーン等に代表される先端技術の活用、サイバー空間とフィジカル空間がつながる社会、働き方改革がもたらす新たな職場環境において、情報セキュリティ上の脅威は年々、多様化・複雑化しております。そのような状況下、当社グループでは次のような取り組みを行っております。

① 推進体制及びガバナンス

当社グループでは、情報セキュリティの維持を経営の重要な課題ととらえ、「情報セキュリティ委員会」を設置しております。情報セキュリティ委員会は、情報セキュリティに関する事項を管掌する役員を委員長として、各事業グループ及び各事業会社の情報セキュリティ総括責任者を中心に構成され、情報セキュリティ上の各種リスクへの対策状況の確認、更なる対策の検討、見直しの実施、ならびに経営会議での報告を行っております。

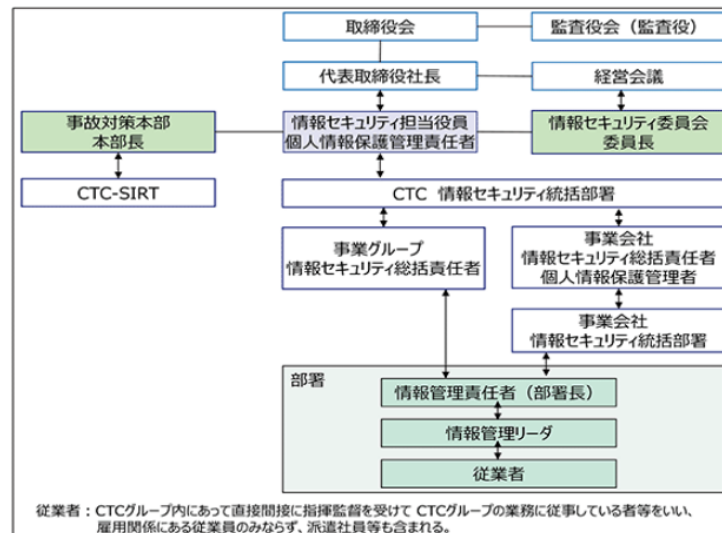
情報セキュリティを推進する仕組みとして、「情報管理基本規程」に基づき、「CTCグループ 情報セキュリティ・個人情報保護マネジメントシステム」を構築しております。本マネジメントシステムでは、情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格であるISO/IEC27001 (JIS Q 27001) 及び個人情報保護マネジメントシステムの規格であるJISQ15001に準拠するとともに、最新のサイバーセキュリティに対応するべく、NIST (National Institute of Standards and Technology 「米国国立標準技術研究所」) のフレームワークを取り入れております。また、情報セキュリティを維持、管理していくために、情報資産・個人情報の管理、情報システムの利用・開発・サービス提供、人的・物理的セキュリティ、委託先管理等の各種基準及び手順書を整備し、次の運用を年度ごとに行っております。

- ・マネジメントレビューの実施
- ・情報セキュリティ目標の設定
- ・情報資産、情報システムに対するリスクアセスメントの実施
- ・情報セキュリティ、個人情報保護に関する教育啓発活動の実施
- ・外部の委託先に対する情報セキュリティの管理状況の確認
- ・内部監査及び第三者機関によるマネジメントシステムの遵守状況の確認

好事例として着目したポイント

- (1) 情報セキュリティの推進体制及びガバナンス体制について端的に記載
- (2) 情報セキュリティ上の脅威から生じる機会への取組みとして、提供しているソリューションについて端的に記載

当社グループの情報セキュリティ体制



(2)

② 戦略

a. 機会への取り組み

当社グループでは多様化・複雑化している情報セキュリティ上の脅威に対して、お客様が安心してビジネスを継続していけるように、次のソリューションを提供しております。

(i). 基幹系特化型クラウド「CUVICmc2」及び仮想化ホスティングサービス「TechnoCUVIC」を提供しております。これらクラウドサービスでは、ISO/IEC27017 (JISQ27017) の認証を取得し、お客様に安心して情報を預けていただけるサービスづくりを推進しております。

(ii). CTC-MDR※1は、エンドポイントに導入したEDR※2製品を、CTC-SOC※3のセキュリティアナリストが監視し、侵入した脅威をいち早く検知するセキュリティ運用サービスを展開しております。CTC-SOCでは、ネットワークやクラウドのセキュリティサービス、認証基盤などの監視を行っており、EDR製品を監視対象に加えることで、脅威に関する相関的な分析が可能になります。また、既に提供している、インターネット上の脅威情報を監視する脅威インテリジェンスプラットフォームも活用することで、攻撃者の具体的な攻撃パターンと影響を踏まえた迅速な対応が可能となり、総合的なセキュリティ監視が実現できます。

※1 MDR (Managed Detection and Response) とは、EDR製品をマネージドサービスで提供するサービス

※2 EDR (Endpoint Detection and Response) とはPCやサーバなどのエンドポイントにおいて脅威を継続的に監視して対応する技術

※3 SOC (Security Operation Center) とは、サイバー攻撃の検知や分析を行い、その対策を行う専門組織

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

b. 情報セキュリティ上のリスクへの取り組み

近年、世界的な個人情報管理強化に伴う法令違反リスク、サイバー攻撃による事業継続リスク、働き方改革がもたらす新たな職場環境による管理ネットワーク外での情報セキュリティ上のリスクが増大しており、これらに対して次のような施策を推進しております。

(i). 個人情報管理強化

個人情報管理強化の動きとして各国で個人情報保護に関する法律の改正や、新たな制定・施行がされております。当社グループにおいても、次の対応を進めました。

- ・個人情報保護法改正に伴う、社内規則の改訂及び各種手続きの変更と厳格化
- ・個人情報の海外への移転対応の強化及び海外子会社を含む当社グループの共通基準となる「CTCグループ情報セキュリティ個人情報保護基準」の制定と展開
- ・2022年10月に施行された「インドネシア 個人データ保護法」の調査及び公表予定とされている施行規則案の確認
- ・2023年1月に有効となった、米国、CPR (California Privacy Rights Act : カリフォルニア州プライバシー権法) の調査と法で求められている要求事項への対応
- ・シンガポール、マレーシア、タイ各国の「個人データ保護法」に対する海外子会社各社の遵守状況の確認

(ii). サイバー攻撃への対応

近年増しているサイバーセキュリティのリスク対策として、ネットワークの通信制御を含め、多層防御を行っております。また、各端末においてもサイバーハイジーン※4やEDRを導入しております。更に、サイバーセキュリティの対策組織としてCTC-SIRT※5を設置し次の運用を進めております。

- ・24時間365日のサイバー攻撃に対するSOCによる社内システムへの監視活動
- ・部署管理のインターネットに接しているネットワーク機器に対する脆弱性スキャン
- ・社外に公開している各種サイトやWebサービスへの脆弱性診断
- ・全社員に対する標的型攻撃メール及びBCP訓練の実施

※4 サイバーハイジーンとは、IT環境における衛生管理

※5 CTC-SIRT (CTC Security Incident Response Team) とはサイバー攻撃におけるセキュリティインシデントに対処するため、CTCグループで設立された組織

c. ゼロトラストセキュリティの推進

働き方改革がもたらす新たな職場環境により、社内ネットワーク外での業務が、当然のように実施されるようになっております。これを受け、これまでの社内のネットワークと社外のインターネットとの境界に対してセキュリティ対策を実施する境界型防御から、守るべき情報資産へのアクセスが可能な仕組み全ての安全性を確認していく「ゼロトラストセキュリティ」の推進へ移行しております。

ゼロトラストセキュリティの推進の一つとして、場所を問わず業務の実施が可能なゼロトラストベースの管理策を適用したSecure PCへの移行を進めております。Secure PCの主な機能は次のとおりであります。

- ・当社グループが定めるセキュリティポリシーを満たしているか、社内システムへのアクセス時に認証システムがチェック
- ・端末内のディスクそのものだけでなく、ファイル単位での暗号化を実施することによる、情報資産の保護
- ・端末内の情報をオンライン時にクラウド上へ随時バックアップするとともに、紛失や盗難時には遠隔による端末のロックや端末内のデータ消去を実施
- ・通信や端末操作のログ取得による、安全性の検証 (不正侵入や内部不正) を実施

③ リスク管理

情報セキュリティに関するリスク管理は、「(2) サステナビリティに関する取組 (全般)

(2) ②「リスク管理」をご参照ください。

④ 指標と目標

CTCグループにおける情報セキュリティ目標として重大なセキュリティ事故ゼロを掲げております。過去5年間における発生件数は次のとおりであります。

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
重大な情報セキュリティ事故発生件数	0件	0件	0件	0件	0件

好事例として着目したポイント

- (1) 情報セキュリティ上のリスクに対して実施している施策について端的に記載
- (2) 情報セキュリティに関する指標と目標を定め、過去実績も含めて定量的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(5) 情報セキュリティ

当社グループでは、以下の情報セキュリティ方針を掲げ、情報セキュリティに関するリスクマネジメントに取り組んでいます。

(中略)

①ガバナンス

当社のグローバル・グループ情報戦略に係る重要方針は、「情報戦略委員会規程」に基づいて設置されたCDIO（チーフ・デジタル・インフォメーション・オフィサー）を委員長とする情報戦略委員会の審議を経て経営方針に沿い策定されています。

2023年3月期は、情報戦略委員会を合計9回開催しました。2021年3月期に策定したDX事業戦略・Data Driven (DD) 経営戦略・DX人材戦略からなる「DX総合戦略」の進捗をモニタリングしたほか、サイバー攻撃に対応するための体制拡充・点検・訓練、人事システムや貿易業務システムの次世代化方針、利活用すべきグループ会社データのあり姿やデータマネジメント体制構想、当社社員が身に着けるべきITツールの知識と啓発施策に関する討議を行いました。

同委員会を中心とした体制のもと、情報システムの構築運営や情報セキュリティ面で必要となる以下の各規程の整備を通じて、情報漏えいやサイバー攻撃等の想定される各リスクの管理を含む内部統制体制の強化を進めています。

- ・「情報システム管理規程」：情報資産の調達・導入からその運用方法を規定
- ・「ITセキュリティ規程」：ITセキュリティの面でのシステム主管部の行動原則を規定
- ・「情報管理規程」：情報リスク管理体制、情報管理に関する基本事項を規定
- ・「個人情報保護規程」：事業遂行上必要となる個人情報の取扱に関する規程（国内のみが対象）
- ・「サイバーセキュリティ対策に関する規程」：サイバー攻撃等への予防および事件発生時の緊急対策に関する規程
- ・「三井物産グループサイバーセキュリティ原則」：当社グループ各社が共通的に実施することを目指す、基本的サイバーセキュリティ対策

また、特定の企業・組織を狙い撃ちする標的型攻撃、ランサムウェア（ファイルが暗号化され復号と引き換えに身代金を要求）、BEC（Business Email Compromise：ビジネスメール詐欺）、および不特定多数を狙ったばかき型メール攻撃など、日々発生するサイバー攻撃は巧妙化・高度化・深刻化する中、当社グローバル・グループでのサイバーセキュリティ対策は重要性を増しており、年1回、情報戦略委員会並びに経営会議での審議を経た後、取締役会に報告しています。

②戦略

当社では、米国国立標準技術研究所（National Institute of Standards and Technology）のサイバーセキュリティフレームワークに沿って対策を立案・実行し、サイバーセキュリティ専門子会社である三井物産セキュアディレクションの知見を活用しながら、「予防」「鍛錬」「処置」の3つのステップに分けて対策を講じています。



(a) 予防

当社ではサイバーハイジーン（IT公衆衛生）が重要と考えており、IT環境を健全な状態に保つと共に、役職員のセキュリティ意識醸成を目指しています。システムの観点では、IT資産の状態把握のためのインベントリの適切な管理や、攻撃の糸口になる箇所を掌握する脆弱性管理などに取り組んでいます。また、人に焦点を当てた啓発活動では、サイバーセキュリティに関する意識向上、攻撃被害拡大防止を目的として、関係会社を含む役員に「サイバーセキュリティポータル」を公開し、サイバーセキュリティに関する最近の動向、事例や役職員が取るべき対策等の各種情報を発信しています。また、一般役職員向けとセキュリティ担当者向け夫々の「サイバーセキュリティe-Learning」を作成、活用しています。

(b) 鍛錬

当社は、従来の「境界型セキュリティ」（「社内は安全だが、外部は危険」という考えに基づき、社内ネットワークと社外ネットワークの境界線を中心としたセキュリティ対策）から「ゼロトラスト」（ネットワークの内部と外部を区別することなく、守るべき情報資産やシステムにアクセスするものは全て信用せずに検証するセキュリティ対策）に転換し、デバイス、データ、ネットワーク、クラウド等の各IT領域でのセキュリティ対策を強化しています。また、グローバルでの24時間365日のセキュリティ監視、および有事の際の対応体制を構築・維持・拡充しています。

(c) 処置

当社は、サイバーセキュリティ対策の中心として「MBK-CSIRT（Computer Security Incident Response Team）」を構築し、各部門のサイバーセキュリティ担当と連携し、報告・支援する仕組みを確立、組織的・継続的なインシデント対応、再発防止を実現しています。また、被害の規模や深刻度に応じたセキュリティインシデント発生時の対応を定め、必要に応じた有効性確認の為の訓練を定期的実施しています。

③リスク管理

情報システム及び情報セキュリティに関するリスクは、「3.事業等のリスク」において重要なリスクの一つと位置づけ、以下の対応策を講じています。

- ・情報システムの安全性及び情報セキュリティ強化の為、関連規程を整備し、当社及び連結子会社が保有する情報及び情報システムにおける機密性、完全性及び可用性を適切に確保し、またリスク管理水準を改善するための指針を継続的に示して情報漏えい等のリスクを管理しています。
- ・当社グローバル・グループでのサイバーセキュリティ対策強化のため、当社グループ各社が準拠すべき「三井物産グループサイバーセキュリティ原則」を定めています。また、関係会社各社にて年1回実施する「サイバーセキュリティベースライン調査」にて準拠状況をセルフチェックすると共に、「サイバーセキュリティアセスメント」による第三者評価も実施しています。
- ・当社では、サイバーBCP（事業継続計画）として、被害の規模や深刻度に応じたセキュリティインシデント発生時の対応を予め定めています。

④指標及び目標

2023年3月期に、当社グループ各社が共通的に実施することを目指す基本的サイバーセキュリティ対策として、「三井物産グループサイバーセキュリティ原則」を策定しました。当社では、サイバーセキュリティ上の重要な関係会社を毎年指定し、当該原則への準拠状況をモニタリングしています。

好事例として着目したポイント

- (1) 情報セキュリティに関するガバナンス体制について具体的に記載
- (2) 情報セキュリティの対策として行っている「予防」「鍛錬」「処置」の3つのステップについて、それぞれの取組み内容を端的に記載

日立建機株式会社 (1/1) 有価証券報告書 (2023年3月期) P19,22

戦略

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(4) 戦略

①マテリアリティの特定

日立建機グループでは、社会情勢や各国の政策・規制等の変化を踏まえ、2021年度にマテリアリティを刷新しました。特定プロセスにおいては、SDGsやESGといった社会課題の視点と、自社の企業価値の向上および毀損につながる外部環境の視点の両面で、中長期的なリスクと機会を検討し、4つのテーマを抽出しました。社内外のステークホルダーの意見を取り入れながら議論を重ね、2021年7月の執行役員会にて承認を受け、取締役会にて報告しました。マテリアリティごとにKPI (重要業績評価指標) を設定し、サステナビリティ・ガバナンス体制のもとで進捗管理を行っています。なおマテリアリティは、外部環境の変化等を踏まえ、今後も随時見直しを行っていきます。

■マテリアリティの特定プロセス



■外部環境の変化に伴う主なリスクと機会

外部環境	リスク	機会	マテリアリティ
地球温暖化の進行	・自然災害による操業の停止 ・各国・地域の環境規制の強化 ・低炭素経済への移行による産業構造の変化	・環境配慮製品・サービスの需要増加 ・ESG投資の呼び込み	気候変動に挑む製品・技術開発
自然災害に強いインフラの整備	・整備が進まなかったことによるサプライチェーンの寸断 ・地方経済の衰退による市場縮小	・インフラの維持管理・更新工事の需要増加	資源循環型ビジネスへの転換
資源の大量消費と枯渇	・取り組みの遅れによる企業価値の毀損 ・省資源に適した設備導入のためのコスト増加	・新たな事業への展開 ・AIやIoT導入による生産性の向上	社会基盤を変える顧客課題の解決
サーキュラーエコノミーへの転換	・転換に向けた初期投資の増加 ・製品の回収処理コストの増加 ・調達コストの増加	・新しいビジネス機会・市場・需要の増加 ・製造コストの削減	グローバルガバナンスの強化
DXの加速	・競合企業の事業拡大や新規参入	・戦略の深化につながるスタートアップ企業との接点の拡大	
人権課題/サプライチェーンマネジメントへの要請	・人権侵害による社会的信用の失墜 ・ビジネスパートナーに対する信用の失墜	・人権への適切な取り組みによる社会的信用の獲得	

(2) 「人財戦略」について報告します。

(中略)

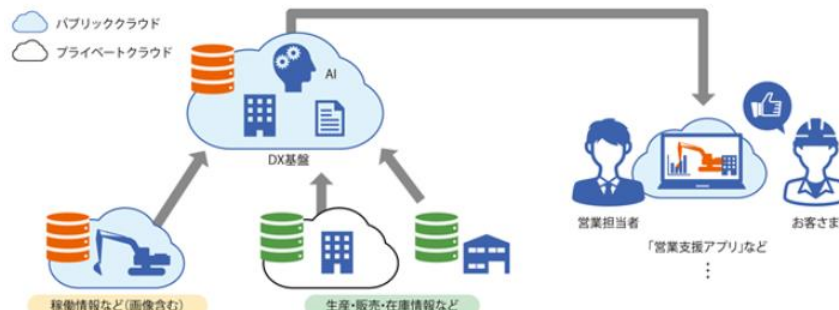
③技術戦略

—DX (デジタルトランスフォーメーション) の推進—

日立建機グループは、バリューチェーンの深化やデジタル活用によって、お客様の課題解決に貢献することをめざしています。2020年4月より全社DXをリードする組織としてDX推進本部を立ち上げ、さまざまな施策を展開しています。

2022年1月には株式会社日立製作所と共同で、建設機械の稼働状況や生産・販売・在庫などのデータを活用するためのプラットフォーム「DX基盤」を構築しました。従来、これらのデータを活用するシステムを個別に構築していましたが、DX基盤を活用することでデータの収集・分析・利活用が格段に効率化されます。DX基盤を用いた取り組みの第一弾として、2022年度より「営業支援アプリ」を国内で運用を開始しました。国内で建設機械の販売や部品・サービス事業を担う日立建機日本株式会社の各担当者 (全国243拠点、約1,000名) が対象となります。お客様が保有する機械の稼働状況やメンテナンス計画、取引履歴などの情報をまとめて閲覧でき、これらのビッグデータをもとにAIによって判断した複数パターンの提案内容を瞬時に表示できるようになります。本アプリを活用し、新たな価値の創出につなげていきます。

■データ活用基盤「DX基盤」と営業支援アプリの概要



—DX人財の育成—

DXの基盤を活用するには、これらを駆使できる人財の育成が必要となります。

日立建機グループでは、デジタルソリューション事業や業務プロセス改革をより強化するため、2つのプログラムを実施しています。

「デジタル基礎研修」では、リテラシーの向上を図ってデジタル人財の裾野を広げ、さらに、「デジタルチャレンジプログラム」では、顧客価値を起点とするDX事業を創出できるようにフロント業務とモノづくり現場のそれぞれに必要なデジタルスキルを考慮した上で、実践的なスキルを身につけるように取り組んでいます。2023年度までにこれらのプログラム受講者の目標を1,000人とし、今後さらに求められるデジタル化へ向けて、迅速に対応できるよう人財を育成してまいります。

好事例として着目したポイント

- (1) マテリアリティの特定プロセスを端的に記載するとともに、外部環境の変化に伴う主なリスクと機会や、リスクと機会等から抽出されたマテリアリティテーマを表形式で端的に記載
- (2) DXへの対応として、価値創造のために行っている施策及び人財の育成・獲得等の取組みについて、定量的な情報を含めて具体的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

(3) 当社が重要であると判断したサステナビリティ項目の個別開示
 [経営上の重要課題の特定]

J F Eグループは、さまざまなステークホルダーのニーズに対し、グループの資本をどのように投入すれば、社会に対するマイナスの影響を最小化し、当社グループならではの社会的価値創造の最大化につながるのかという観点から、重要課題の特定とK P Iの設定による課題への取り組みを推進してきました。2016年には、グループ事業特性を踏まえた「社会からの期待事項」として35項目のC S R関連課題を網羅的に抽出し、①ステークホルダーからの期待度、②事業との関連性（社会への影響度）の両軸から優先順位付けを行うことにより、C S R重要課題（5分野・13項目）を特定しました。

2021年度には、第7次中期経営計画の策定において、「環境的・社会的持続性（社会課題解決への貢献）」を確かなものとし、「経済的持続性（安定した収益力）」を確立することが、J F Eグループの持続的な発展のために重要であると認識し、これまでのC S R重要課題に、経済面の重要課題を加えて再編し、「経営上の重要課題」を特定しました。

特定した経営上の重要課題は以下の13項目です。このうち、サステナビリティに関する項目として、「気候変動問題解決への貢献」「労働安全衛生の確保」「多様な人材の確保と育成」「コンプライアンスの徹底」「人権の尊重」の課題の分野に分類される重要課題を選定しました。

<経営上の重要課題>

課題の分野	何を重要と捉えているか	主な影響の範囲	重要課題(マテリアリティ)
気候変動問題解決への貢献 (2050年カーボンニュートラル実現に向けた取り組み)	●2050年カーボンニュートラル実現に向けた取り組み推進 ・グループのCO ₂ 排出量の削減 ・社会全体のCO ₂ 削減への貢献拡大	JFEグループ 製造拠点周辺地域 お客様 社会	JFEグループのCO ₂ 排出量削減 社会全体のCO ₂ 削減への貢献
労働安全衛生の確保	●安全はすべてに優先する ●社員とその家族のこころから健康の維持	JFEグループ 協力会社 取引先	労働災害の防止 社員とその家族の健康確保
多様な人材の確保と育成	●すべての人材がその能力を最大限発揮できる環境を整備 ●技術・技能の蓄積と伝承	JFEグループ 協力会社	ダイバーシティ&インクルージョン 人材育成の推進 働きがいのある職場の実現
生産・エンジニアリング 実力の強化(DX推進等 による世界トップレベル 収益力の実現)	●世界トップレベルの収益力を追求 ●DX推進等による生産効率、歩留、労働生産性の向上 ・鉄鋼事業における量から質への転換（構造改革の完遂） ・コスト削減によるコスト競争力強化と質的競争力の確保	JFEグループ お客様 社会	生産・エンジニアリングの高効率化と コスト競争力向上 商品・サービスの品質向上と安定供給
商品・サービスの競争力強化 (高付加価値ソリューション の提供による成長戦略 の推進)	●マージンの拡大と安定収益力の確保 ・付加価値の高い商品・サービスの比率の向上 ・技術ソリューション等を含む販売戦略や成長事業拡大による安定収益力の確保	JFEグループ お客様 社会	高い技術力を活かした商品・サービスの 付加価値向上による事業拡大 持続的成長を実現するための販売戦略
コンプライアンスの徹底		JFEグループ 取引先	企業倫理の徹底と法令遵守
人権の尊重		行政 社会	サプライチェーンにおける人権尊重

(中略)

②労働安全衛生の確保、多様な人材の確保と育成（人的資本）
 [戦略]

J F Eグループは、社会の持続的発展と人々の安全で快適な生活のために「なくてはならない」存在としての地位を確立することを目指しています。複雑化する変化の激しい経営環境の下で、将来にわたって企業価値を向上させ続けるためには、これを支える一人ひとりの従業員の力が重要です。当社は「J F Eグループ人材マネジメント基本方針」や「J F Eグループ健康宣言」を制定し、人的資本への投資を通じて従業員の能力や活力を最大限に引き出す施策に取り組んでいます。

具体的には、「労働安全衛生の確保」および「多様な人材の確保と育成」を人的資本に関する経営上の重要課題として定め、定量的なK P Iを設定して取り組みを推進しています。

(中略)

< J F Eグループ健康宣言 >

1. 企業理念の実現のためには、社員一人ひとりの安全と健康は欠くことができないという認識のもと、すべての社員がいいきいきと働くことができる職場を実現していきます。
2. 会社と健康保険組合が一体となって、社員とその家族の心と身体の健康保持・増進に向けたあらゆる取り組みを進めていきます。
3. 安全と健康を最優先する意識の醸成を図り、社員一人ひとりが自立的に活動を実践する健康文化を構築していきます。

<労働安全衛生の確保>
 労働災害の防止

安全な作業環境を整備し労働災害を防止することは、多様な社員が安心して働くための基本的な要件と考えています。そこで、J F Eグループは「安全はすべてに優先する」という基本姿勢のもと、死亡災害件数（0件）および休業災害度数率に関するK P Iを定め、取り組みを推進しています。第7次中期経営計画では安全対策への優先的な投資（グループ全体で年間100億円規模）を実施し、類似の災害や繰り返しの災害を防止するための活動強化に加え、最新技術の活用により設備そのもので災害の発生を防止する取り組みに注力しています。例えばA Iやセンサーの活用により、作業者を検知し自動で設備を止める技術の開発と適用を進めています。

これらの労働災害防止の取り組みを加速させるインセンティブとするため、2022年度より役員の業績連動報酬に安全に関する指標を導入しています。

社員とその家族の健康確保

安全で魅力に富み働きがいのある職場を実現するため、2016年に「J F Eグループ健康宣言」を制定し、健康保険組合や産業保健スタッフと連携して特定保健指導実施による生活習慣の改善等、従業員の健康保持・増進に取り組んでいます。また、喫煙率の低減による受動喫煙の防止など、従業員だけではなく家族の健康保持・増進にも繋がる取り組みに注力しています。

好事例として着目したポイント

- (1) 課題を認識した分野ごとに、重要と捉えている項目や影響の範囲、対応する重要課題について端的に記載
- (2) 「労働安全衛生の確保」に関連した重要課題に対して実施している取り組みについて端的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

[指標及び目標・実績]

(※ST: JFEスチール㈱、EN: JFEエンジニアリング㈱、SH: JFE商事㈱)

課題の分野	重要課題	指標及び目標 (2022年度KPI)	2022年度実績
労働安全衛生の確保	労働災害の防止	①共通: 死亡災害件数 0件	1件
		②休業災害度数率 ST: ~0.10 EN: ~0.25 SH: ~0.45	ST: 0.18 EN: 0.26 SH: 0.25
		③重点施策 ST: (1)本質安全化の推進強化 2次ミル入口電磁ロック等推進: 2022年度目標60% 2024年度100% (2)安全衛生マネジメントシステムの再構築 ISO45001の全地区認証取得: 2022年度100% EN: (1)墜落・転落、巻き込まれ・挟まれ、飛来・落下災害根絶のため以下重点事項の100%実施 ・着事前確認 (高所での開口部/作業床端部の養生、作業計画の周知、機械の覆いや囲い/電源断) ・作業中遵守 (安全帯使用、立入禁止措置/誘導員配置) (2)IT活用による多角的な安全管理 ・人物侵入検知 (AI) システム開発完了 (予定) SH: (1)安全柵・カバー等の設置 (計画比100%) (2)クレーン玉掛訓練等の100%実施 (各社1回以上/年)	ST: (1)本質安全化の推進強化 2次ミル入口電磁ロック等推進: 2022年度81% (2)安全衛生マネジメントシステムの再構築 ISO45001の取得: 2022年度100% EN: (1)墜落・転落、巻き込まれ・挟まれ、飛来・落下災害根絶のため左記重点事項を100%実施すべく、着事前での作業計画の確認・指導、安全設備の確認、巡視による作業中の不安全行動防止に注力 (2)IT活用による多角的な安全管理 ・人物侵入検知 (AI) システム開発完了 (2023年度より鶴見製作所にて工場固定システム運用開始) SH: (1)安全柵・カバー等の設置: 計画比100%完了 (2)クレーン玉掛訓練等: 各社年1回以上100%実施

課題の分野	重要課題	指標及び目標 (2022年度KPI)	2022年度実績
労働安全衛生の確保	社員とその家族の健康確保	①特定保健指導実施率 60% (2023年目標)	ST: 72.2% EN: 39.4% SH: 52.1% (※2021年度実績)
		②喫煙率低減 (社員の健康確保と受動喫煙の防止) 1.5%/年減 (事業会社合計)	0.7%/年減 (事業会社合計)

(2)

(中略)

③コンプライアンスの徹底

[戦略]

JFEグループは、幅広く国内外でビジネスを展開していく上で、お客様をはじめ、株主・地域社会などすべてのステークホルダーとの信頼関係が重要であり、「コンプライアンスの徹底」は、その信頼関係の基盤であると考えています。コンプライアンス違反に起因する不正や不祥事は、長期にわたり築き上げた信頼関係を一瞬にして損なうものです。こういったことから、JFEグループでは、企業理念・行動規範に基づいた企業活動を実践するための指針として、「JFEグループ企業行動指針」を制定し、企業倫理の徹底について、JFEグループ役員・従業員に対する周知を図っております。また、組織を構成する全員がコンプライアンスの知識や認識を深め、日々実践していくことが重要だと考え、eラーニングやコンプライアンスガイドブックの作成・読み合わせなどを通じて独占禁止法、下請法、公務員への贈賄などの腐敗行為の防止等に関する教育を行っています。

[指標及び目標]

課題の分野	重要課題	指標及び目標 (2022年度KPI)
コンプライアンスの徹底	企業倫理の徹底と法令遵守	・ルール遵守意識の浸透徹底に向けた研修等の着実な実施 (受講対象予定者数に対する受講率100%) ・企業倫理に関する意識調査における従業員意識の向上 全社員を対象とした企業倫理意識調査を実施

2022年度のKPI実績については、2023年9月発行予定のJFEグループサステナビリティ報告書に記載予定です。

好事例として着目したポイント

- 「労働安全衛生の確保」に関する重点課題、指標及び目標、当年度の実績を定量情報を含め端的に記載
- 「コンプライアンスの徹底」に関する取組み、指標及び目標を端的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(4) ガバナンス

当社は、企業の社会的責任を果たし、企業価値を持続的に向上させるため、コーポレート・ガバナンスの継続的な充実に取り組んでおります。

① コンプライアンス

(a) 当社の考え方、戦略

当社は、コンプライアンスが企業価値を支える前提・基礎であり、基本理念を実現するために不可欠なものであると位置づけ、「JTEKTグローバル・コンダクト・ガイドライン」を役職員の行動指針として、継続的なコンプライアンス・プログラムを実施しております。

具体的には、毎年の実施計画にもとづき、全ての役職員に対し、時々の事例を元にした全社教育、啓発活動を行うとともに、階層別、役職別の各役割に応じた教育を実施しております。また、社内各部署及び国内外のグループ会社におけるコンプライアンスの体制整備、運用、各施策の実施等の状況をモニタリングし、従業員へのアンケート結果も含めた分析を行っております。

当社は、これらの成果をもとに次年度の実施計画を立案するというプロセスを繰り返すことで、コンプライアンス違反のない事業活動を目指しております。

(b) リスク管理

当社の多岐にわたる事業活動においては各種法令による規制を受けるほか、社会の一員として要求される社会規範のレベルは高いものであり、これらに違反する事態の発生は大きなリスクであると理解しております。

そのなかでも、主力製品の性質及び多くの国と地域に顧客をはじめとするステークホルダーを有することに鑑み、公正な取引慣行の遵守が強く求められているとの考えから、当社は、カルテル行為と腐敗行為（贈収賄や横領等）の防止に特に重点を置いております。

当社は、これらリスクの顕在化を未然に防止し、早期に発見するため、前述のコンプライアンス・プログラムの実施に加え、当社グループの誰もが利用できる内部通報制度を整えるとともに、社外ステークホルダーからの苦情等を受け付ける各種窓口を設置することで、日々リスク管理に努めております。

(c) ガバナンス

以上のコンプライアンスに関する取組みの状況及び課題については、内部監査部門及び監査役による監査を受けるとともに、取締役をはじめとする経営層が多く出席する経営会議において定期的に報告され、確認を受けております。

(d) 指標と目標

当社は、継続的な施策の実施によって違反行為の発生リスクを低減し、独自に設定する重要法令違反（カルテル行為、腐敗行為等を含む当社が独自に設定する事項）を発生させないことを目標としております。

② サイバーセキュリティ

(a) 当社の考え方、戦略

当社は、会社情報、得意先・お客様情報の取り扱いに対し、様々な情報技術ネットワークやシステムを利用しております。また、当社グループ製品においても、運転支援機能や各種サービスに対し、様々な情報技術システムが利用されております。当社は、これらに対するサイバー攻撃をはじめとする日々高まる情報セキュリティリスクを経営上の重要なリスクとして認識し、継続して対策強化に取り組んでおります。

(b) リスク管理

サイバー攻撃による情報リスクへの脅威は増加しており、いくら安全対策が施されていても、情報システムの障害発生や機密情報が外部流出するリスクはあります。さらにサプライチェーンを含めた事業活動が一時的に中断するリスクもあります。このような事態となった場合は、当社グループの事業活動の停滞や、社会的信用低下により、当社グループの財務状況及び業績に悪影響を及ぼす可能性があります。

そのため、情報技術ネットワークやシステム利用においては、必要な防御策を施した上で、攻撃による侵入や不正通信を監視し、万が一の場合に対応できる体制を整備しております。また、当社製品においても、該当製品にはセキュリティを考慮した設計、開発を行っており、脆弱性等のリスクが発見された場合に対応できる体制も整備しております。

また、サプライチェーンも含めたリスクに対しては、2022年より、当社仕入先との対話を通じて対策強化の取組みを開始しました。

(c) ガバナンス

CISO(最高情報セキュリティ責任者)及び専門部署を設置し、様々な情報技術システムの利用や、当社製品に搭載される情報技術システムに対する安全性確認、及びその脅威に対する情報収集、展開をグループ全体で実施し、早期検知および対応に努めております。

(d) 指標と目標

当社は、事業継続・生産計画への影響、損害額、社会に対するインパクト等を勘案した独自の基準に基づく「重要インシデント」を指標として設定し、これを発生させないことを目標としております。

(5) サステナビリティに関する指標と目標

	指標	目標	注記
(中略)			
コンプライアンス	重大法令違反件数	0件	(継続目標)
サイバーセキュリティ	重大インシデント発生件数	0件	(継続目標)

好事例として着目したポイント

- 「コンプライアンス」及び「サイバーセキュリティ」をマテリアリティ項目と定め、その取組みを、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」の項目ごとに端的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(1)

＜サイバーセキュリティ＞

・「サイバーセキュリティ」に対する取組みは、お客さまの大切な資産と情報を守り金融サービスを安全にご利用いただくことが金融機関の社会的責務であることから、特に重要であると認識しております。当行はサイバーセキュリティを重要な経営課題であると認識し、経営主導による対策を推進しています。

(1) ガバナンス

・当行グループは、高度化、巧妙化しているサイバー攻撃に対応する会議体（AWA-CSIRT※）を設置し、サイバーセキュリティ管理態勢の整備・強化を図っています。
 ・AWA-CSIRTにおいては、サイバーセキュリティのリスク管理、対応態勢等について協議を行い、経営陣への報告が必要と判断した事項については、頭取を委員長とする経営管理委員会及び取締役会に報告・協議しています。
 ※行内におけるサイバー攻撃に対応するための会議体。担当役員を統括責任者とし、関連部署の担当者で構成される。

(2) 戦略

・サイバーインシデント(※)によるサービス・業務の中断は、お客さまに大きな影響を与え、ひいては金融機関の信頼に大きな影響を与えるものであり、サイバーセキュリティはIT・システム部門のみの問題ではなく、業務、企画、リスク管理などの他の部門や、経営層から現場担当者まであらゆる部門・階層での対応が求められます。
 ・またサイバー攻撃が高度化・複雑化し、かつ、金融サービスの提供において、外部委託が拡大するとともに、サプライチェーンが複雑化・グローバル化していることを踏まえると、事前にサイバーセキュリティリスクを全て洗い出したうえで対策を講じ、インシデントを未然に防止することは一層困難な状況となっています。
 ・当行では頭取を委員長とする経営管理委員会において、サイバーセキュリティに関するリスクの状況と評価、リスク低減に向けた計画の進捗状況を定期的に報告・協議し、適切な経営判断のもと対策を講じています。
 ・インシデントの未然防止から、インシデント発生時の検知、特定、対応、サービス・業務の早期復旧や顧客影響の軽減といったレジリエンス（復元力）の強化に向け、計画的かつ継続して取り組んでまいります。
 ※サイバーインシデントとは、システムへの不正アクセス、ウイルス感染、サービス運用妨害攻撃、インターネットバンキングの不正利用、情報漏えい等、コンピュータ・システムの正常な運用または利用を阻害する事案をいいます。

(2)

(3) リスク管理

・当行ではシステムを構築する際に、下記ステップで全てのシステムにおいてリスク評価や残存リスクへの対応を実施しています。

ステップ1	構築するシステムを「機密性、完全性、可用性」の観点で重要度をスコアリング
ステップ2	スコアリング結果を受けて「インターネット接続があり」かつ「重要度が高い」システムについては、サイバーセキュリティの観点で「固有リスク評価※」（要求レベル）を実施 ※固有リスク評価は、Ddos攻撃や不正アクセス等のサイバー攻撃別に「発生可能性×影響度」から各攻撃に対するリスク評価を実施
ステップ3	ITベンダーにサイバー攻撃別のセキュリティ対策の状況（対策レベル）を確認
ステップ4	「要求レベル」と「対策レベル」のギャップ（残存リスク）の有無を確認し、必要に応じて対応を実施

また、システムの重要度に応じて外部専門家による脆弱性診断を実施し、第三者評価の結果に基づいた対策の強化に継続的に取り組んでいます。当行では、脆弱性情報に基づく影響調査やサイバー訓練等の平常時の対応を「広義のインシデント対応」と捉え、CSIRTで情報共有・実践することで有事の際に実効性のある取組みを行っています。

(4) 指標及び目標

項目	2023年3月期実績	2028年3月期目標	採用理由
CSIRT向けサイバー演習実施回数	2回/年	2回/年	インシデント発生時、「サイバー攻撃対応マニュアル」に基づき、組織を横断したCSIRTが連携のうえ、影響確認、意思決定、対外広報、技術的対応等を確実かつ迅速に行えるよう、定期的に演習や訓練を実施しています。
職員向け標的型攻撃メール訓練実施回数	1回/年	1回/年	偽の標的型攻撃メールを送信することで、職員がメールの不審な点に気付いて回避できるか、不審メール受信時の報告連絡体制に問題はないか等を確認するため、定期的に「標的型メール訓練」を実施しています。

好事例として着目したポイント

- 「サイバーセキュリティ」に関するリスク管理として、4つのステップに分けてリスク評価や残存リスク評価を行っている旨を端的に記載
- 「サイバーセキュリティ」に関する指標及び目標として、当年度の実績、数年後の目標を定量的に記載するとともに、指標を採用した理由についても具体的に記載

！ 開示の好事例としての公表をもって、開示例の記載内容に誤りが含まれていないことを保証するものではありません。