



サステナビリティ情報②

記述情報の開示の好事例

サステナビリティ情報の開示に関する主な項目

サステナビリティ情報の「記載欄」の新設に係る改正(2023年1月31日公布・施行)

- 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告(2022年6月公表)を踏まえ、有価証券報告書におけるサステナビリティ情報の「記載欄」を新設し、「ガバナンス」及び「リスク管理」については全ての企業が開示し、「戦略」及び「指標及び目標」については各企業が重要性を判断して開示する(2023年3月期から適用)

有価証券報告書(主な項目)

第一部 企業情報

第1 企業の概況

- 従業員の状況等

第2 事業の状況

- 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等

- サステナビリティに関する考え方及び取組(新設)

- 事業等のリスク

- 経営者による財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析等

第3 設備の状況

第4 提出会社の状況

- コーポレート・ガバナンスの状況

第5 経理の状況

- 連結財務諸表、財務諸表等

サステナビリティに関する考え方及び取組

(1)ガバナンス 全企業が開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会に対するガバナンス体制
(記載イメージ:取締役会や任意に設置した委員会等の体制や役割等)

(2)戦略

重要性を判断
して開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会に対処する取組み
(記載イメージ:企業が識別したリスク及び機会の項目とその対応策等)

全企業が開示

人的資本について、人材育成方針や社内環境整備方針

(3)リスク管理 全企業が開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別・評価・管理するために用いるプロセス
(記載イメージ:リスク及び機会の識別・評価方法や報告プロセス等)

(4)指標及び目標

重要性を判断
して開示

サステナビリティ関連のリスク及び機会の実績を評価・管理するために用いる情報(記載イメージ:GHG排出量の削減目標と実績値等)

全企業が開示

人材育成方針や社内環境整備方針に関する指標の内容、当該指標による目標・実績

全企業が開示
(注1)

女性管理職比率、男性育児休業等取得率、男女間賃金格差については、「従業員の状況」で記載

(記載に当たっての留意事項)

- ✓ 詳細情報について、任意開示書類(統合報告書、データブック等)の参照も可能(注2)
- ✓ 記載した将来情報が、実際の結果と異なる場合でも、合理的な仮定等に基づき、適切な検討を経たものであれば、直ちに虚偽記載等の責任を負うものではない

(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)」又は「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)」に基づく情報の公表義務(努力義務は含まない)のある企業が対象となる

(注2) 任意開示書類に明らかに重要な虚偽記載があることを知りながら参照するなど、当該参照する旨の記載自体が有価証券報告書の重要な虚偽記載になりうる場合を除けば、単に任意開示書類の虚偽記載のみをもって、金融商品取引法の罰則や課徴金が課されることにはならない

「全般的要求事項」の開示例

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：全般的要求事項

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
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>	- 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)
<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	- 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)
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>	- 古河電気工業株式会社(1-6) - ローム株式会社(1-14)
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、 ① <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 ② 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について開示することが有用</u>。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	- 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) - 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)
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>	—

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）

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。

【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応しています。



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係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
経営会議	2023年3月	2025年度サステナビリティ目標の一部改定
	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℃）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℃）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℃）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」、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。



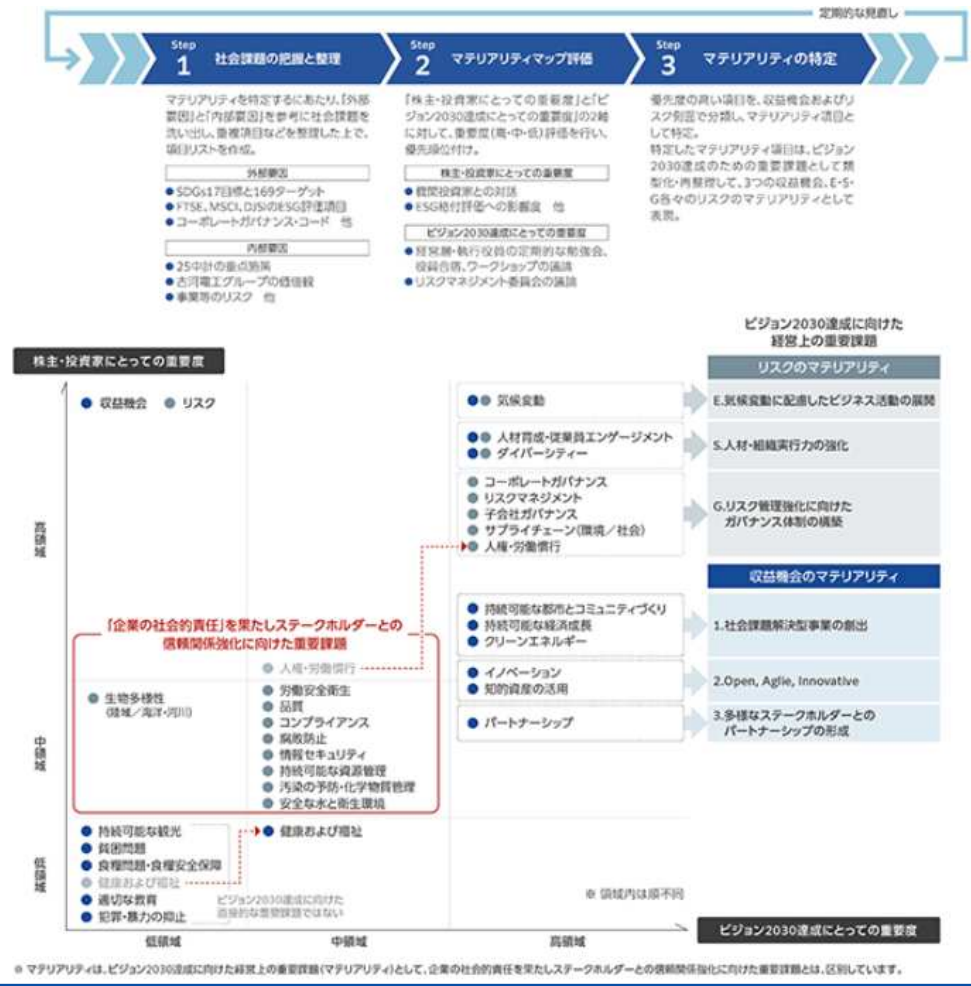
好事例として着目したポイント

- (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图示

(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。



※ 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すステークホルダーとの関係強化に向けた重要課題とは、区別しています。

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

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。

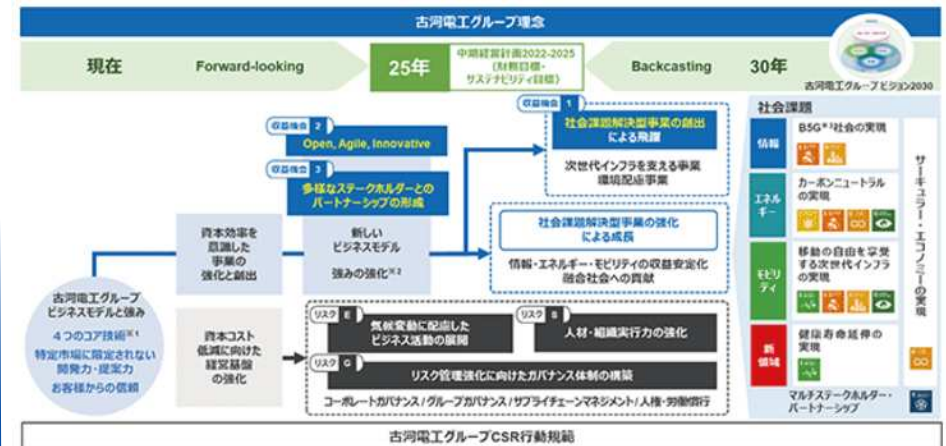
事業の強化に関しては、光ファイバ等の需要拡大をとらえ、拡販を進めているローラブルリボンケーブル等の高付加価値製品の売上増を図るとともに、中南米で培ったビジネスモデルの強みを活かしネットワークシステム事業をグローバルに拡大していきます。電力ケーブルシステムについては、製造能力や工事施工能力の増強等を進め、国内での電力網強靱化や再生可能エネルギー向けの海底線及び地中線を主なターゲット領域として事業基盤を確立し、収益成長を図ります。また、EV化の加速に伴う自動車の軽量化ニーズの高まりに応えるため、新車種への搭載を着実に拡大しているアルミワイヤハーネスの優位性を活かし、事業拡大と収益性向上を進めていきます。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。その中でも「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)	△37% (見込)	△17.7%	△21.2%	(△42%) ※2
			(2021年度基準)	—	—	—	△18.7% ※3
		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
	人材・組織実行力の強化	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%
		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
	リスク管理強化に向けたガバナンス体制の構築	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

「気候変動関連等」の開示例

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：気候変動関連等(1/2)

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
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>	- 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)
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>	- 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)
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>	- 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)
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>	- 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：気候変動関連等(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
• <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>	• 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)
• 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>	• 株式会社ニッスイ(2-29～2-31)
• 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>	• 株式会社ニッスイ(2-29～2-30)

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）

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。

【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）

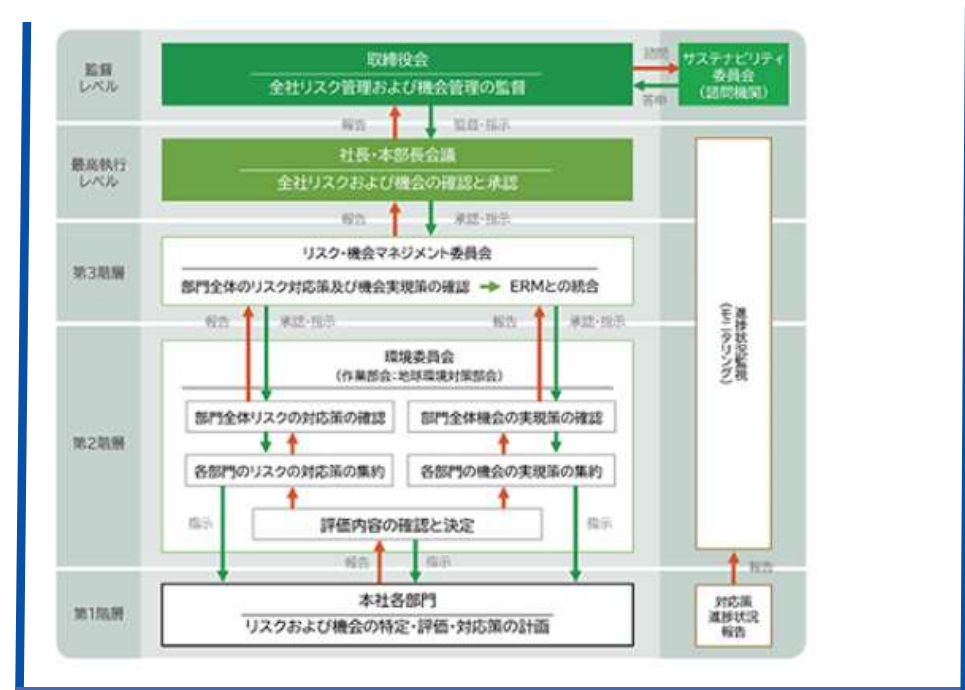
当社は、気候関連リスクを回避・低減・移転し、また気候関連機会を実現するための戦略を重要な経営課題と位置づけ、企業として適切に対応することで持続的な成長につながると考えています。そのため取締役会は、気候関連課題に関する社長・本部長会議からの報告内容を審議し、気候関連リスク及び機会に係る具体的対応策、目標管理について監督します。

（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

【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ド事業、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 ⁽¹⁾ NZE ⁽²⁾	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。 クリーンエネルギー政策と投資が急増し、先進国は他国に先駆けて正味ゼロに到達するシナリオ。		
	【物理】 SSP ⁽³⁾ 1-2.6	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 排出正味ゼロの見込み。低気候安定化シナリオ。	● 建設事業(国内土木・建築、国際) ● アセットリニューアード事業 ● 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
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参照シナリオ。		

※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) 共有社会経済的経路 ※4 STPS: (Stated Policies Scenario) 公表政策シナリオ

(戦略/気候関連リスク及び機会)

気候関連のリスク				
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	本企業関連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	慢性リスク	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℃

気候関連の機会

発表 分野	発表内容	影響を 受ける品目	該当 シナリオ
資源・エネルギー	保有不動産における脱炭素ニーズ(省エネ化・ZEH化・西エネ化)への対応(売上増加)	短/中/長	1.5℃
	建物のZEH化ニーズの高まり(売上増加)	中/長	1.5℃/4℃
環境・気候・エネルギー	再生可能エネルギー関連工事の拡大(売上増加)	中/長	1.5℃
	新エネルギー事業(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℃
	校政改選連ちばり事業(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℃
運輸・物流	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:2020~2021
中期:2026~2030
長期:2031~2040

(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

- (1) 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
- (2) 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℃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	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	割合
スコープ1	単位	31,804	34,356	25,403	18,076	45.7%
スコープ2	単位	33,219	35,809	34,963	21,511	54.3%
合計	単位	65,023	70,165	60,366	39,587	100.0%

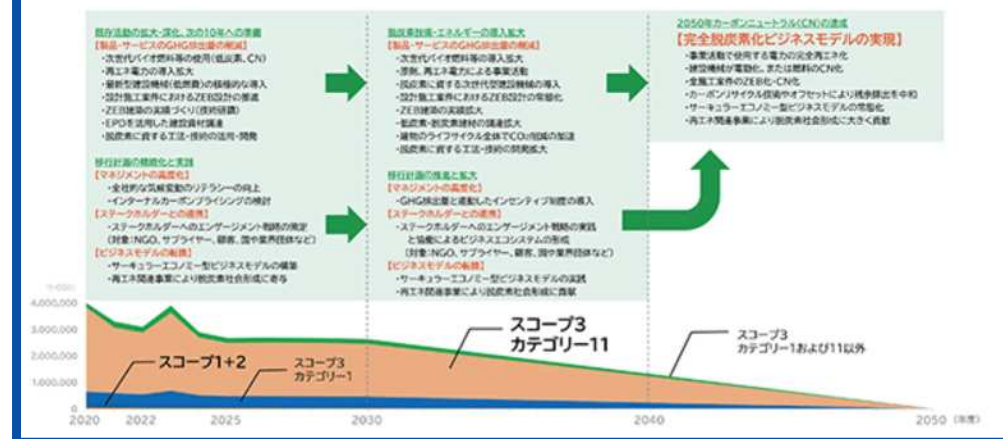
●スコープ3の推移

カテゴリ	単位	2019年度	2020年度	2021年度	割合
1 購入した製品・サービス	・当社グループが購入した製品の内部、輸入を伴う購入、または主要な供給元、コンテナ、セメント、木材、紙、鋼材、鉄鋼板、建設資材、建設資材、セメント製品の廃棄物、および製造プロセスの廃棄物	466,383	582,278	539,375	16.7%
2 廃棄物	・当社グループが購入した製品の廃棄物、廃棄物の処理、製造および輸送に発生する廃棄物、および製造プロセスの廃棄物	91,319	63,278	105,941	3.3%
3 スコープ1に含まれない燃料およびエネルギー	・当社グループが購入した電力の製造過程における上流の製造プロセス、燃料を含むもの	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製品の製造過程における上流の製造プロセス、燃料を含むもの	8,445	13,114	26,807	0.8%
5 事業からの廃棄物	・当社の事業活動から発生する廃棄物、廃棄物の処理、製造および輸送に発生する廃棄物、および製造プロセスの廃棄物、および製造プロセスの廃棄物	22,876	21,207	23,771	0.7%
6 出張	・当社グループが購入した製品の製造過程における出張の燃料、電力、および輸送に発生する廃棄物、および製造プロセスの廃棄物、および製造プロセスの廃棄物	392	399	405	0.01%
7 雇用者の通勤	・当社グループが購入した製品の製造過程における雇用者の通勤、電力、および輸送に発生する廃棄物、および製造プロセスの廃棄物、および製造プロセスの廃棄物	1,293	1,316	1,436	0.04%
11 販売した製品の廃棄	・当社グループが購入した製品の製造過程における販売の燃料、電力、および輸送に発生する廃棄物、および製造プロセスの廃棄物、および製造プロセスの廃棄物	3,663,668	3,191,751	3,481,159	76.6%
12 販売した製品の廃棄	・当社グループが購入した製品の製造過程における販売の燃料、電力、および輸送に発生する廃棄物、および製造プロセスの廃棄物、および製造プロセスの廃棄物	22,705	29,163	25,517	0.8%
13 リース資産(下流)	・当社グループが購入した製品の製造過程におけるリースの燃料、電力、および輸送に発生する廃棄物、および製造プロセスの廃棄物、および製造プロセスの廃棄物	29,691	22,652	23,170	0.7%
合計		4,313,205	3,928,732	3,237,500	100.0%

(2)

(2050年カーボンニュートラルに向けた脱炭素移行計画)

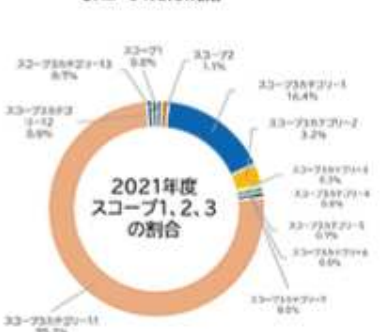
当社は、2050年カーボンニュートラルの実現に向けた脱炭素移行計画を策定しております。同計画ではシナリオ分析結果に加え、TCFD、CDPなど国際イニシアティブが企業に求める移行計画の要素も取り入れており、今後はロードマップの達成を見据え、移行計画の精緻化と実行に全社で取り組んでまいります。



(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>)

●スコープ1、2、3の割合



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

「人的資本、多様性等」の開示例

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
• <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	• 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)
• 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>	• 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)
• 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	• 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)
• <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	• Unipos株式会社 (3-25) • 株式会社丸井グループ (3-28)
• <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	• 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
目標は、財務と非財務の統合の観点から、例えば中期経営計画の最終年と整合させることは有用	- セイコーエプソン株式会社(3-17) - 花王株式会社(3-20)
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	- オムロン株式会社(3-23) - 株式会社丸井グループ(3-28)
人的資本に<u>どのような投資をしているかや、投資の内容について開示</u>することは有用	- 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)
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	- 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)
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>	- 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)
- 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。 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すること</u> ② <u>経営戦略と人材戦略の関係性も踏まえた、人材ポートフォリオについての考え方を開示すること</u>	—

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※）

※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

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。

※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

〔人財戦略一すべての戦略を支える「人財・組織力の最大化」〕

技術の進化が著しい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）、先進技術活用能力（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

【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。

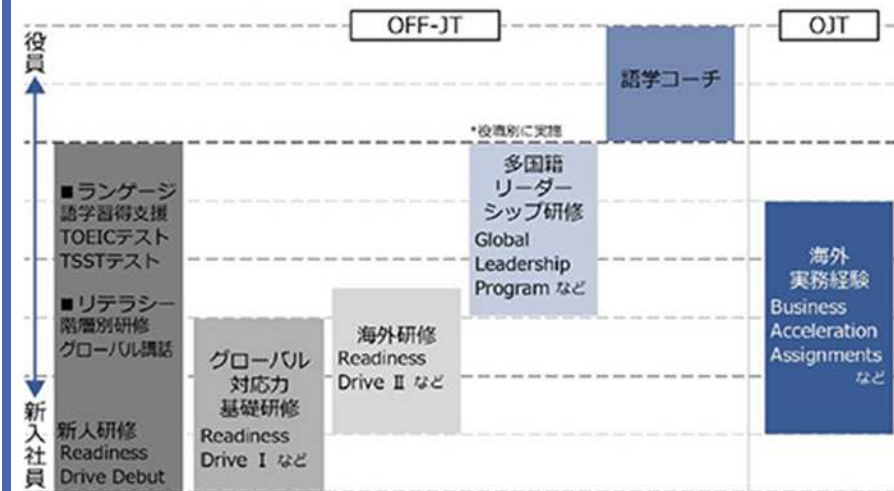
(グローバルマーケットで活躍できる人財の育成)

・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り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. 「Promote Diversity Equity & Inclusion」 (多様な人財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。

(2)

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いきます。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、勤務時間に関し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

【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
	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)
			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・経験者・DEI理解	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%
Future Workplace	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%
	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

「中堅中小上場企業」(*)の開示例

(*)中堅中小上場企業の参考となるように、直近決算期における売上高が300億円以下の企業の事例を選定しています。

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

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
開示のリソースが十分でない企業は、網羅的に開示を行うよりも、<u>企業にとっての重要な論点や、開示を通じて投資家に伝えたいことに焦点を当てた開示を行う</u>ことも有用	- 株式会社Sun Asterisk(10-5) - 株式会社力の源ホールディングス(10-6～10-7) - 株式会社アイティーフォー(10-8) - 株式会社メンバーズ(10-9～10-10) - 櫻島埠頭株式会社(10-12) - SBIグローバルアセットマネジメント株式会社(10-13)
現時点で開示できていない情報については、<u>今後の開示の方針や方向性について記載</u>することが有用	株式会社力の源ホールディングス(10-7)
社内の取組みとして進捗管理を行っている指標のうち、<u>企業の特徴が表れている独自指標について開示されると、業績予想や対話のきっかけになる</u>ため有用	- 株式会社Sun Asterisk(10-5) - 株式会社アイティーフォー(10-8) - 株式会社メンバーズ(10-9～10-10)

好事例として採り上げた企業の主な取組み（株式会社アイティフォー）

経緯や 問題意識

- 機関投資家から資本コストについての質問を頻繁に受けるようになり、第3次中期経営計画（現在、当計画の最終年度）の立案にあたって、目標値としてROEやROICを掲げたことが、有価証券報告書にも開示を行うきっかけとなった。

プロセス の工夫等

- 金融庁の公表資料や女性活躍推進法の関連で公表されている資料を参考にしながら、どういった数値を出すのか検討を進めていった。新しい数値を集めるのではなく、既に社内で制度化されていた数値を活用した。
- ROICツリーについては、当社は人が資産であり、主な固定資産もないことを踏まえると、売上原価や販管費の比率を下げることで営業利益の向上につながることから、そのための施策を検討し、反映した。
- 人財推進委員会の委員長に、技術開発部門のトップが着任したことが、人員構成の点から取組みを進める上で非常に大きかった。

充実化の メリット等

- 将来の目標を見据えて、今何をしなければならないかということを、若手の社員が考え始める意識が芽生えてきた。
- 人事制度の運用プロセスにおける目標設定の場面で、各社員がKPIを意識するようになったことで、進捗の確認であったり、後々の振り返りがやりやすくなった。

統合報告 書等との 棲み分け

- 有価証券報告書では、事業年度と紐づけてガバナンス、戦略、リスク管理、指標及び目標と関連する取組みを記載した。
- 統合報告書では、価値創造プロセスを示し、各事業責任者が戦略を分かりやすく語ることで、企業価値向上のための取組みをご理解いただけるよう留意した。

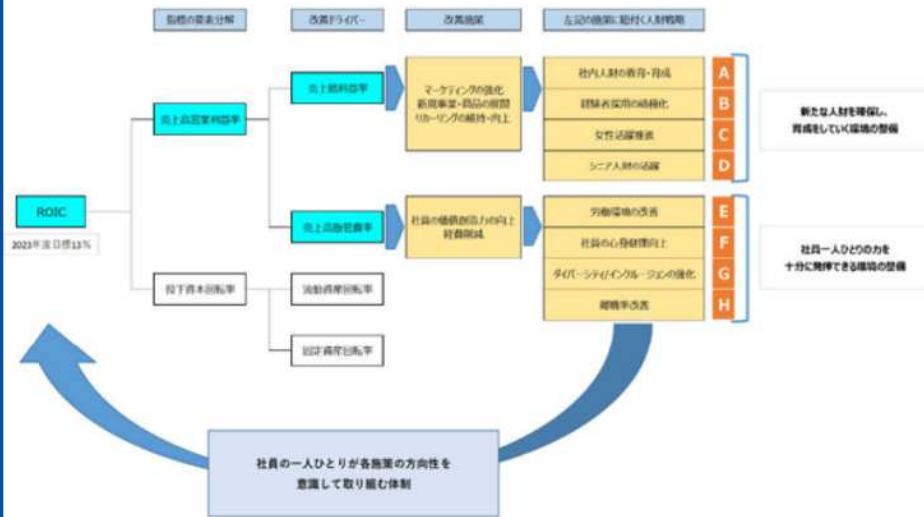
連結売上高：183億円、提出会社従業員数：457人、連結従業員数：568人、市場区分：プライム

(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) 人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針

② 戦略

当社の人的資本経営は、人財の確保や育成に関連する取り組みの一つひとつが、最終的には経営の目指す目標（ROICの向上。中期経営計画最終年度である2023年度は13%）につながっていくイメージを見える化し、各施策に係る社員全員が最終ゴールを意識した活動をする事で、施策の実施効果を最大限上げていくことを狙いとしています。



各施策はKPIの設定とモニタリングにより定点観測を行います。KPIについても、企業間比較が可能な指標に当社の独自指標も加え、また、目標を達成するためのマイルストーンとしてのKPIと、当社として常に維持すべき絶対水準を示したモニタリング指標としてのKPIとに分けて管理することにより、目指すべき目標の明確化を図っています。

(2)

A 社内人財の教育・育成

当社は従業員一人ひとりの成長が企業の成長にもつながるという人材育成方針に基づき、社員の教育・育成に努めています。社員が最新の技術や知識を身につけ、高度な専門性を持つこと「＝人材から人財へ」により、お客様へのより良いサービスの提供が可能になると考えており、階層別・業務別に焦点を絞った研修のほか、対人対応力などのコンピテンシーを高めるための研修にも力を入れています。

最近の新卒採用を増やしており、新人エンジニア研修には平均して1,000時間以上の学習時間を確保しているほか、社員の就業時間の5%を自己研鑽の時間に充てる施策を展開するなど、社員のキャリアアップやスキルアップを積極的に支援しています。当社はこうした教育や育成を通して「自ら学び続ける文化をつくる」ことを目指しており、それが最終的には仕事の高い遂行能力を有する人財の育成につながるの思いから、KPIでは「納期遅延の極小化」や「見積精度の精緻化」に関連する指標をもモニターしてまいります。

<指標および目標>

KPI項目・目標 (実績・目標は年度ベース)	実績			目標	備考※3
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
PMP取得者数(%) (対象：技術開発本部)	13.3	12.2	17.3	20.0	[比較可能] [モニタリング]
情報処理技術者国家試験 (※1)(%) (対象：技術開発本部)	75.8	72.9	75.3	80.0	[比較可能] [モニタリング]
当社都合によるプロジェクト納期遅延の極小化(%)	—	—	0.52	0.50	[独自] [モニタリング]
プロジェクトの見積精度 (※2)(%)	68.2	83.5	83.6	85.0	[独自] [モニタリング]

※1 情報処理推進機構主催のもの。

※2 全プロジェクト件数のうち、見積誤差が10%未満となるISO9001管理対象プロジェクトの割合を85%に保つ。

※3 [比較可能]は企業間比較が可能な指標であり、[独自]は当社の独自の取り組みとして作成した指標。
[マイルストーン]は年ごとの進捗を迫っていく指標であり、[モニタリング]は維持すべき絶対水準。以下同様。

(中略)

C 女性活躍推進

当社は女性の積極採用を進めているほか、上記の「カムバック・アルムナイ制度」の導入や時短勤務、テレワークにより、結婚や出産などを契機に一旦は退職をした女性もライフステージに合わせて活躍できるよう職場環境の整備に取り組んでいます。当社は一次請けの比率が高く、お客様のご要望を正確に聴く力や高いコミュニケーション能力が求められることから、性別を問わず女性にとっても大きな活躍の場があります。今後は社内のロールモデルとなるような女性社員の数を更に増やすことにより、将来の管理職候補のすそ野拡大に努めてまいります。

<指標および目標>

KPI項目・目標 (実績・目標は年度ベース)	実績	目標	備考
	2022年度	2025年度	
女性従業員割合(%)	18.0	25.0	[比較可能] [マイルストーン]
女性管理職比率(%)	4.3	9.0	[比較可能] [マイルストーン]
採用した労働者に占める女性労働者の割合(%)	26.0	35.0	[比較可能] [マイルストーン]

(以下略)

好事例として着目したポイント

- (1) ROICの向上に向けた人的資本経営の取組みについて、ROICツリーを用いて改善施策や人材戦略を端的に記載
- (2) ・ROICツリーで示された個々の人材戦略について、定量情報も含めながら施策の内容を具体的に記載
・各指標が比較可能な指標か独自指標か、また、モニタリング指標かマイルストーンかについて記載

企業情報の開示に関する情報(サステナビリティ情報・記述情報の充実)

・サステナビリティ情報の開示に関する特集ページ

URL: <https://www.fsa.go.jp/policy/kaiji/sustainability-kaiji.html>

QRコード:



→主に以下の内容を掲示

- サステナビリティ情報開示に関する金融庁の考え方
- 内閣府令改正に係る解説資料(令和5年1月31日改正)

・企業情報の開示に関する情報(記述情報の充実)

URL: <https://www.fsa.go.jp/policy/kaiji/kaiji.html>

QRコード:



→主に以下の内容を掲示

- 記述情報の開示に関する原則
- 記述情報の開示の好事例集

・有価証券報告書の作成・提出に際しての留意すべき事項等(サステナビリティ開示等の課題対応にあたって参考となる開示例集を含む)及び有価証券報告書レビューの実施について(令和6年度)

URL: <https://www.fsa.go.jp/news/r5/sonota/20240329-9/20240329.html>

QRコード:



→主に以下の内容を掲示

- 有価証券報告書の作成・提出に際しての留意すべき事項
- サステナビリティ開示等の課題対応にあたって参考となる開示例集

