記述情報の開示の好事例集2021　金融庁　2021年12月21日

有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示

（２）「経営・人的資本・多様性等」の開示例

目 次

○有価証券報告書におけるサステナビリティ情報に関する開示例

2．「経営・人的資本・多様性等」の開示例

オムロン株式会社 経営 人材 多様性 2-1
株式会社丸井グループ 経営 人材 2-4
第一生命ホールディングス株式会社 経営 人材 多様性 SDGs 2-7
旭化成株式会社 経営 2-10
不二製油グループ本社株式会社 経営 2-12
株式会社滋賀銀行 経営 人材 2-13
戸田建設株式会社 経営 人材 多様性 2-15
イリソ電子工業株式会社 経営 人材 多様性 2-16
Ｊ．フロント　リテイリング株式会社 経営 人材 DX 2-17
コスモエネルギーホールディングス株式会社 経営 多様性 2-19
住友商事株式会社 経営 人材 多様性 2-21
株式会社村田製作所 経営 人材 多様性 2-22
明治ホールディングス株式会社 経営 2-23
双日株式会社 多様性 人材 2-24
アンリツ株式会社 経営 多様性 人材 2-26
カゴメ株式会社 多様性 人材 2-27
三浦工業株式会社 多様性 2-29
ＴＯＴＯ株式会社 経営 人材 多様性 SDGs 2-30
味の素株式会社 経営 人材 多様性 SDGs 2-32
株式会社リコー 経営 人材 多様性 SDGs DX 2-33
株式会社ダイフク 経営 人材 多様性 SDGs 2-34

（特に好事例として注目した項目）

- SDGs ： SDGsと事業との関連性に関する開示
- 多様性 ：女性活躍、ダイバーシティの推進に関する開示
- 人材 ：人的資本への投資、働き方に関する開示
- DX ：デジタルトランスフォーメーションに関する開示
- 経営 ：サステナビリティ経営、マテリアリティに関する開示

投資家・アナリストが期待する主な開示のポイント：経営・人的資本・多様性等

- サステナビリティ事項が**企業の長期的な経営戦略とどのように結びついているか**をストーリー性をもって開示することは重要
- KPIについては、**定量的な指標を時系列で**開示することが重要
- KPIの**実績に対する評価と課題、それに対してどう取り組むのか**といった開示は有用
- **目標を修正した場合、その内容や理由**を開示することは有用
- **独自指標を数値化する場合、定義を明確にして**開示することは重要
- 女性活躍や多様性について、**取り組む理由や目標数値の根拠**に関する開示は有用
- 人的資本投資について、**従業員の満足度やウェルビーイング**に関する開示は有用
- **人権問題やサプライチェーンマネジメント**について、自社の取組みに関する開示は有用

オムロン株式会社（1/3）有価証券報告書（2021年3月期） P16-17 経営

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

⑵ 長期ビジョン「Value Generation 2020」の総括

②サステナビリティ重要課題に対する取組みによる非財務価値向上

中期経営計画では、事業戦略とサステナビリティ重要課題の双方を同様に重要と位置づけて企業価値向上に取り組みました。非財務の観点では、2017年にスタートした中期経営計画にサステナビリティ目標を組み込み、取締役の中長期業績連動報酬に、第三者機関の調査に基づくサステナビリティ評価を採用しました。当社グループではサステナビリティ重要課題を「事業を通じて解決する社会的課題」と「ステークホルダーの期待に応える課題」の２つのカテゴリーに分け、取組みを進めてきました。

・事業を通じて解決する社会的課題への取組み

当社グループが注力する事業ドメインにおいて解決すべき社会的課題に対して、2020年度の目標を設定し、その達成に向け2017年度より取組みを進めてきました。

＜注力ドメインのサステナビリティ目標と実績＞

	制御機器事業	ヘルスケア事業	社会システム事業
解決すべき社会的課題	・世界的なモノづくりの課題である労働力不足 ・生産現場における熟練技能者不足やより高度化するモノづくりへの対応	・高血圧由来の脳・心血管疾患発症の増加 ・全世界で増加する呼吸器疾患	・交通事故や交通渋滞の増加 ・CO2排出増による地球温暖化、再生可能エネルギー市場の拡大不足
2020年度目標	注力４業界における“i-Automation!”を具現化するアプリケーション創造、制御技術確立、新商品の創出～モノづくりを革新する新たな価値創出～	・血圧計販売台数:2500万台/年 ・血圧変動を連続的に把握できる解析技術の確立 ・ネブライザー＋喘鳴センサー 販売台数:765万台/年	・安全運転支援システム、技術の創出 ・太陽光/蓄電システム累計出荷容量:11.2GW ・太陽光/蓄電を活用した電力アグリゲーション事業の構築（国内）
2020年度実績	・integrated：世界初“ロボット統合コントローラー”を発売。バーチャルとリアルの融合による遠隔でのシステム構築を可能にするなど高度に自動化されたモノづくり革新を実現 ・intelligent：5Gソリューションを検証・開発、IoTによるデータを活用した生産性向上の加速 ・interactive：モバイルロボットや協調ロボットを活用し、顧客の製造現場での組立・搬送・検査作業自動化への貢献	・血圧計販売台数:2400万台/年 ・臨床研究を２件実施。北米で遠隔診療サービスをスタート ・ネブライザー＋喘鳴センサー 販売台数:341万台/年。欧州にて喘鳴センサー上市。欧州にてドクターを交えた喘鳴センサーに関するセミナーを開催するなど提供価値を広く訴求	・大学と連携した運転リスク検知の共同研究など心理状態での運転挙動変化とリスクの相関分析・検証を実施 ・太陽光システム：累計出荷容量 10.3GW、蓄電池システム：累計出荷容量 695MWh ・自家消費を最大化するパワコンや、非常時のBCP対策を実現するエネルギーマネジメントシステムを提供

例えば、注力ドメインの一つであるヘルスケアは、「高血圧由来の脳・心血管疾患発症の増加」を社会的課題として設定しました。世界には高血圧患者は約10億人、高血圧に起因する脳梗塞や心不全などの脳・心血管疾患の発症者数は年間1,750万人といわれています。脳・心血管疾患の発症は、人々の生命を脅かすだけでなく、命を落とさなくても寝たきりや言語障害などの後遺症をともなうことも多く、患者自身や家族のQOL（Quality of Life＝生活の質）を著しく低下させます。ヘルスケア事業の主力である循環器疾患事業において「脳・心血管疾患の発症ゼロ（ゼロイベント）」を事業ビジョンとして掲げ、脳・心血管疾患の原因となる高血圧の予防・重症化防止に向けて、家庭での血圧測定をグローバルに普及させてきました。サステナビリティ目標については、血圧計の販売台数に加え、脳・心血管疾患の発症リスクが高いと言われる血圧変動を連続的に把握できる解析技術の確立を設定しました。これらの目標に対し、特に新興国を中心に家庭で血圧を測るという文化の普及に向けた取組みを強化し、2020年には年間2400万台の血圧計をグローバルに届けました。また、血圧が気になる時にいつでも測定でき、日中の血圧変動を確認できる腕時計型の「ウェアラブル血圧計」を2018年に米国で発売し、グローバルに展開を拡大しました。これは、ウェアラブル血圧計として世界で初めて医療認証を取得した製品です。これらの取組みを通じて「脳・心血管疾患イベントの発症ゼロ」を実現し、これからも世界中の人々の健康ですこやかな生活に貢献していきます。

⋮

- **注力事業について、セグメント別に解決すべき社会的課題、目標、実績を記載**

オムロン株式会社（2/3）有価証券報告書（2021年3月期） P19-20 人材 経営 多様性

（1）【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

また、人財マネジメントにおいて、人権の尊重と労働慣行という社会的課題に対して、人権デューデリジェンスのプロセスを構築しました。人権デューデリジェンスとは、企業活動を通じて人権に与えうるマイナス影響を認識し、防止し、対処するために企業が実施すべきプロセスです。この人権デューデリジェンスのプロセスにより、グローバルで人権リスク分析を行い、2020年度は全生産拠点の25拠点のセルフアセスメントを実施しました。課題がある拠点は対策を検討し、是正措置を実施しています。また、この活動の対象は自社従業員に留まらず、国内グループ会社においては、派遣会社・委託先の従業員に対する取組みへと拡大しています。この活動を通じて、当社グループで働くすべての人たちの人権が尊重されたよりよい職場環境を実現してきました。2021年度以降は、この取組みをバリューチェーンにも広げ、当社グループのビジネスに関わる人たちの人権の尊重を徹底していきます。

＜人権の尊重と労働慣行に対するサステナビリティ目標と実績＞

当社グループの取組み	マネジメント体制の確立と改善活動の実施 ・ マネジメント体制の確立（人権方針、組織体制の確立） ・ 生産拠点における人権リスク分析の実施と是正
2020年度目標	・ 人権デューデリジェンスのプロセスの設定・導入 ・ 全生産拠点における人権リスク分析の実施と是正
2020年度実績	・ 自社従業員に加え、派遣会社・委託先の従業員に対しても運用開始 ・ 全生産拠点（25拠点（注））でリスク分析・是正の実施

（注）当社グループの生産高80%以上を占める生産拠点（軽微な生産は除く）

その他、人財アトラクションと育成において、海外重要ポジションに占める現地化比率：３分の２(66%)の目標に対して計画的交代実施が定着し、４分の３（75%）を達成しました。また、ダイバーシティ&インクルージョンについては、女性管理職比率：８%(グループ国内)の目標に対して、6.7%(グループ国内)になりました。女性若手社員のキャリア開発意欲が高まりつつあるものの、中長期的な候補者母集団の形成が課題となっています。これらについては、引き続き目標を設けて取り組んでいきます。サプライチェーンマネジメントについては、全重要仕入先におけるサステナビリティセルフチェックで目標点（85点：ローリスク化)が達成でき、サプライチェーンでのサステナビリティが確実に前進できました。

（2）

＜その他のサステナビリティ目標と実績＞

		2020年度目標	2020年度実績
人財マネジメント	人財アトラクションと育成	企業理念実践に向けたTOGA（注１）の発展的継続	2020年12月に開催された2019年度グローバル大会には社外ゲスト200名を含め過去最大の16,000名が参加。共感・共鳴の輪の拡がりが確実に加速した。2020年度テーマエントリーについては　6,461件（51,033名）
		海外重要ポジションに占める現地化比率：３分の２(66%)	現地化比率　４分の３（75%）（注５）
		社員向けエンゲージメントサーベイ実施によるPDCA加速	回答率 ： 90%　社員の声を聴いて改善するサイクルが定着

		2020年度目標	2020年度実績
人財マネジメント	ダイバーシティ＆インクルージョン	女性管理職比率：８％(グループ国内)	6.7%（注５）(グループ国内、2021年４月20日時点実績)
		障がい者雇用率：法定雇用率以上の雇用人数拡大(グループ国内)	障がい者雇用率 ： 3.0%(法定雇用率2.2%)（注５）
	従業員の健康	健康経営の浸透度の向上(Boost５（注２）をベースにした活動をグローバルに浸透)	Boost５の３項目以上達成者:45.3%コロナの影響もあり運動と食事に課題。海外では社員の健康意識を高めるオンライン・イベントを提供
	労働安全衛生	OSH国際規格認証取得生産拠点数：生産高80%を占める拠点での取得	生産高80%以上を占める拠点の認証取得完了
		推進人財の継続配置（全対象サイト）	労働安全衛生マネジメント人財配置の維持継続
ものづくり・環境	製品安全・品質	新規開発品の製品安全アセスメント実施率 ： 100%	新規開発品の製品安全アセスメント：100%実施
		製品安全アセスメントの進化	新規開発品への適用101件、運用定着を確認
	サプライチェーンマネジメント	重要仕入先に対するサステナビリティセルフチェック実施 ： 100%実施	重要仕入先に対してセルフチェック100%実施
		サステナビリティセルフチェック点数：RBA（注３）で85点以上達成	すべての重要仕入先においてRBA基準85点以上（ローリスク）達成
	化学物質の適正な管理と削減	電子体温計と電子血圧計等の普及による水銀削減 ： 69t/年	水銀削減 ： 70t/年
		フロン(CFC)の2018年度全廃、フロン(HCFC)、水銀(蛍光灯)の全廃	１年前倒しでフロン、水銀の全廃完了
リスクマネジメント	誠実で公正な事業活動	グループガバナンスの飛躍的な進化	OGR（注４）整備とグローバル浸透の仕組みの構築を完了
	情報セキュリティ・個人情報保護	新たな情報セキュリティ体制の構築	法務やITなどの専門部署による施策推進、情報セキュリティ管理委員会による定常的活動など、明確化した責任に基づく活動が定着

（注１）　TOGA：The OMRON Global Awardsの略で、仕事を通じて企業理念の実践にチャレンジし続ける風土を醸成するためのグローバル全社員参加型の取り組み。
（注２）　Boost５：心身の健康状態を把握するための重点テーマ５項目（運動、睡眠、メンタルヘルス、食事、タバコ）を選定し、指標化したもの。
（注３）　RBA：Responsible Business Allianceの略。電子業界を中心とするグローバルなCSRアライアンス。
（注４）　OGR：オムロングループルール。マネジメントの透明性・公平性・グローバル性を確保し、適切で迅速な意思決定を行う経営基盤として制定した社内ルール。
（注５）　海外重要ポジションに占める現地化比率、女性管理職比率、障がい者雇用率は第三者機関による保証を受ける予定です（統合レポート2021で開示）。

（１）人権の尊重と労働慣行という社会的課題に対し、構築した人権デューデリジェンスのプロセスに関する取組みを記載

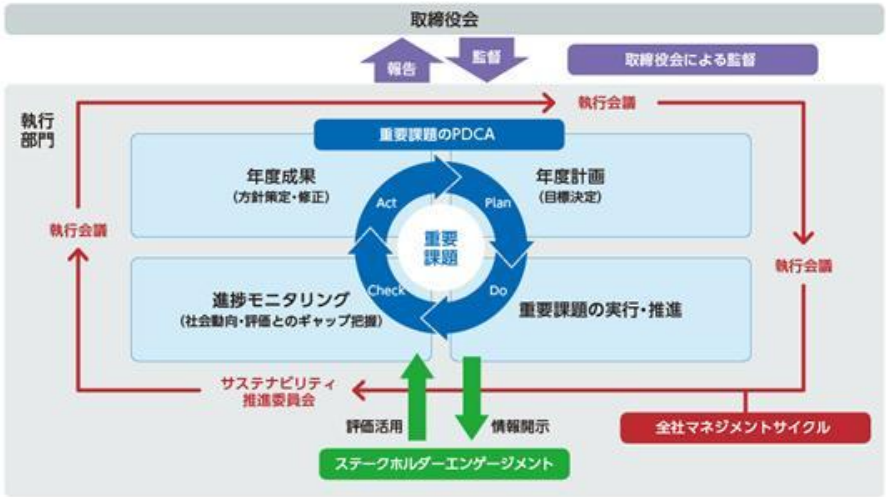
（２）サステナビリティに関する指標として会社が独自に設定した「海外重要ポジションに占める現地化比率」、「女性管理職比率」等の目標と実績を記載

オムロン株式会社（3/3）有価証券報告書（2021年3月期） P21 経営

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

・サステナビリティマネジメント

こうした2020年度のサステナビリティ目標の達成に向け、全社でのサステナビリティマネジメント構造を構築し、取締役会の監視・監督のもと、執行部門においてサステナビリティ取組みの推進を行ってきました。具体的にはサステナビリティ重要課題のPDCAやサステナビリティ推進委員会および執行会議での議論を通じて課題解決を推進しました。また、エンゲージメント活動を通じて得られた様々なステークホルダーからの期待や評価を活用して、取組みにおける具体的な改善点を見出し、課題への対応を着実に進化させてきました。



・第三者評価

これらの取組みの結果、多くのESGインデックスに組み込まれるなど、社外から高い評価をいただいています。特に、取締役の中長期業績連動報酬における第三者機関の調査に基づくサステナビリティ評価の対象である「Dow Jones Sustainability Indices（DJSI）」には「アジア・パシフィック」に2010年から11年連続で選定されていることに加え、2017年以降は「ワールド」に4年連続で選定されています。また、2019年には環境情報開示システムを提供する非営利団体CDPによる気候変動に関する評価で「A-」を獲得、2020年度にはS&Pグローバル社のサステナビリティアワードで最高評価の「ゴールドクラス」への選定やEcoVadis社のサステナビリティ調査で最高ランクの「PLATINUM（プラチナ）」評価を得るなど、年々評価を高めてきました。

＜第三者評価の推移＞

	2016	2017	2018	2019	2020
Dow Jones Sustainability Indices	DJSI-AP	DJSI-World	DJSI-World	DJSI-World	DJSI-World
S&P Global Sustainability Award					Gold Class
CDP（気候変動）	B	B	B	A-	A-
EcoVadis			SILVER	GOLD	PLATINUM

- **サステナビリティに関する第三者評価の状況を図示しながら平易に記載**

株式会社丸井グループ（1/3）有価証券報告書（2021年3月期） P8,10,11 経営

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

■ 中期経営計画の策定について

急速な事業環境の変化が予測される中、前中期経営計画の目標を早期に達成し、さらなる企業価値の向上を実現するため、2026年３月期を最終年度とする５ヵ年の新中期経営計画を策定しました。

ｉ.事業環境の変化

2030年に向けた今後の10年においては、「現役世代から将来世代へ」、「デジタル技術は導入期から展開期へ」、「有形資産から無形資産へ」という３つの大きな転換が起き、社会の世代交代により、デジタル、サステナビリティ、ウェルビーイングといった将来世代の常識に対応できない企業は急速に支持を失うリスクがあります。

（1）

（中略）

ⅲ.具体的な取り組み

＜インパクト＞

・2019年に策定した「丸井グループビジョン2050」に基づき、サステナビリティとウェルビーイングに関わる目標を「インパクト」として定義しました。「将来世代の未来を共につくる」「一人ひとりの幸せを共につくる」「共創のプラットフォームをつくる」の３つの目標を達成すべく、主要な取り組み項目を中期経営計画の主要ＫＰＩとして設定します。

・また、ステークホルダーの求める利益としあわせを共に実現する共創経営に向けて、ステークホルダーをボードメンバーに迎えることで、ガバナンス体制を進化させていきます。

	重点項目	取り組み方法
将来世代の未来を共につくる	脱炭素社会の実現	お客さまとの共創による社会排出の削減
	サーキュラーエコノミーの実現	お取引先さま・お客さまとの共創による社会的廃棄の削減
一人ひとりの幸せを共につくる	一人ひとりの自己実現を応援	信用の共創に基づく金融サービスの提供 将来世代の起業支援
	一人ひとりの「好き」を応援	新規事業創出・共創投資 アフィニティカード創出
共創のプラットフォームをつくる	共創の「場」づくり	共創の「場」としての店舗の活用 共創の「場」としてのカードの活用
	社内外に開かれた働き方の実現	オープンイノベーションの実践 イノベーティブな組織の醸成

ⅳ.主要ＫＰＩ

2026年３月期の目標として、インパクトについては、「ＣＯ２排出削減量100万トン以上」「将来世代との共創の取り組み150件以上」など６つのＫＰＩ達成をめざします。そして、これらのインパクトを実現することで、ＥＰＳ200円以上、ＲＯＥ13%以上、ＲＯＩＣ４%以上をめざします。

インパクト	CO2排出削減量		100万t 以上
	サーキュラーなライフスタイルの選択肢の提供	お客さま数	100万人 以上
	信用の共創に基づく金融サービス提供	お客さま数	450万人 以上
	一人ひとりの「好き」を応援する選択肢の提供	お客さま数	350万人 以上
	新規事業創出数	累計件数	20件 以上
	将来世代との共創の取り組み件数	累計件数	150件 以上
財務指標	EPS 200円 以上	ROE 13.0% 以上	ROIC 4.0% 以上

（2）

（中略）

■ 会社の考えるサステナビリティ

当社グループでは、2016年から環境への配慮、社会的課題の解決、ガバナンスへの取り組みがビジネスと一体となった未来志向の共創サステナビリティ経営への第一歩を踏み出しました。それまで取り組んできた「すべての人」に向けたビジネスを「インクルージョン(包摂)」というテーマでとらえ直し、重点テーマを整理し、取り組みを進めてきました。これらは、国連の持続可能な開発目標「ＳＤＧｓ（Sustainable Development Goals）」の実現にも寄与するものです。

そして、2019年には本格的な共創サステナビリティ経営に向け、2050年を見据えた長期ビジョン「丸井グループビジョン2050」を策定し、「ビジネスを通じてあらゆる二項対立を乗り越える世界を創る」ことを宣言しました。

前述の「中期経営計画の策定について」に記載のとおり、2021年には「丸井グループビジョン2050」に基づき、サステナビリティとウェルビーイングに関わる目標を「インパクト」として定義しました。インパクトは、「丸井グループビジョン2050」に定める取り組みをアップデートして、「将来世代の未来を共につくる」「一人ひとりの幸せを共につくる」「共創のプラットフォームをつくる」という共創をベースとする３つの目標を定め、それぞれ重点項目、取り組み方法、数値目標に落とし込んでいきます。なお、このうち主要な取り組み項目を、中期経営計画の主要ＫＰＩとして設定しています。

共創サステナビリティ経営をさらに加速させ、ステークホルダーが求める「利益」と「しあわせ」を調和し、拡大していくことをめざします。

⋮

（1）サステナビリティへの取組みについて、中期経営計画の主要KPIとして設定し、その内容を定量的な情報も含めて記載
（2）サステナビリティに対する会社の考え方を経営戦略と関連付けて記載

株式会社丸井グループ（2/3）有価証券報告書（2021年3月期） P12 経営

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

■ 将来世代の未来を共につくる（Environment）

脱炭素社会やサーキュラーエコノミーの実現により、地球と共存する持続可能な未来を将来世代につなげます。

＜脱炭素社会の実現＞

丸井グループの排出削減（自社排出）	温室効果ガス削減への取り組みとして、2019年９月に策定した新たな温室効果ガス削減の中長期目標は、国際的なイニシアチブである「Science Based Targets（ＳＢＴ）イニシアチブ」により「１．５℃目標」として認定されました。 グループ全体の温室効果ガス削減目標は次のとおりです。 **2030年までに、2017年３月期比で** **・Scope１（※１）＋Scope２（※２）を80%削減** **・Scope３（※３）を35%削減** **2050年までに、2017年３月期比で** **・Scope１＋Scope２を90%削減**
	2021年３月期の実績 **・Scope１（11,090トン）＋Scope２（37,858トン）合計48,948トン 2017年３月期比 58.6%削減** **・Scope３（256,682トン）2017年３月期比 47.6%削減** **温室効果ガス排出量原単位（※4）は20.0（前年比193.1%）となりました。** 2021年３月期は、新型コロナウイルスの感染拡大への対応による店舗休業等の影響で、Scope１・２・３の大幅減、原単位の大幅増となりました。また、2018年７月にＲＥ１００に加盟し、2030年までにグループの事業で使用する電力を、すべて再生可能エネルギー化していくこととしています。2020年度の再生可能エネルギー比率は52%となりました。 ※１自社の燃料の使用による温室効果ガスの排出量 ※２自社の電力等の使用による温室効果ガスの排出量 ※３自社のバリューチェーンに関わる温室効果ガスの排出量 ※４温室効果ガス排出量（トン）／連結営業利益（百万円）にて算出
お客さまとの共創による社会排出の削減	当社グループは、みんな電力株式会社と共に、「みんなで再エネ」プロジェクトをスタートしました。カード会員のみなさまに対し、再エネ電力をかんたんに申し込めるサービスをご提供し、お客さまと共にＣＯ２の社会排出削減に取り組みます。2026年３月期には、50万人のお客さまとＣＯ２100万トンの削減をめざします。

＜サーキュラーエコノミーの実現＞

丸井グループの資源リサイクル（自社排出）	ファミリー溝口など、４店舗において、施設内ゴミ集積所の設備改修や運用変更などによる分別促進および排出量削減に取り組み、2021年３月期の資源リサイクル率は66%となりました。今後もお取引先さまからのご協力や設備改修の推進によって、リサイクル率の向上に努め、2026年３月期のリサイクル率75%をめざします。
お客さま・お取引先さまとの共創による社会的廃棄の削減	お客さま・お取引先さまとの共創により、大量生産・大量消費・大量廃棄という社会課題解決や社会的廃棄の削減を推進していきます。お取引先さまとの共創・協業で、さまざまなサーキュラーなライフスタイルの選択肢をご提供し、2026年３月期には、100万人以上のお客さまのご利用をめざします。

＜自社商品におけるサステナビリティ＞

責任ある調達	材料の調達からモノづくり、商品の販売から廃棄されるまでのバリューチェーン全体において、生産者としての責任があると認識しています。ステークホルダーとの共創により、地域の社会貢献はもちろんサプライチェーン全体での人権や労働環境の改善につなげていきます。

⋮

- **環境【E】について、各目標に対する取組みを、定量的な情報も含めて記載**

株式会社丸井グループ（3/3）有価証券報告書（2021年3月期） P13-14 人材

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

■ 一人ひとりの幸せを共につくる（Social）

ウェルビーイングな社会をめざし、お客さま一人ひとりの自己実現や「好き」を応援し、一人ひとりの幸せを共につくります。

信用の共創に基づく金融サービスの提供	当社グループの考える「フィンテック」は、収入や世代を問わず、すべての人が必要な時に必要なサービスを受けることができるファイナンシャルインクルージョンです。一人ひとりの自己実現を応援するため、若者や在留外国人などすべての人へ金融サービスを提供します。
将来世代の起業支援	すべてのステークホルダーの利益としあわせにつながる新たな価値を創造するため、未来の当事者であり、デジタルネイティブ/サステナビリティネイティブである将来世代との共創によるビジネス創出が不可欠と考えています。「Future Accelerator Gateway」「Marui Co-Creation Pitch」等の共創の場をつくり、将来世代の起業を支援します。
新規事業創出・共創投資	パンやヴィーガン、Ｋコスメなどの新規事業の創出や共創投資を通じてお客さま一人ひとりの「好き・推し」を応援する選択肢を提供します。
アフィニティカード創出	アニメコンテンツカードに代表されるカードの取り組みは、当社グループの独自性の高いカード戦略です。店舗でのイベントやお取引先さまとの共創によるファンクラブサイトの運営など、独自性の高い取り組みを推進し、一人ひとりの「好き・大切」を応援するカードの創出をめざします。
インクルーシブな店づくり	年齢や性別に関係なく、すべてのお客さまに楽しく安心してお買物をしていただけるよう、設備環境と接客の両面から、居心地の良い店づくりに取り組んでいます。
イベントフルな店づくり	アニメ、エンターテインメント、食、コスメ、サステナブルをテーマに一人ひとりの「好き・大切」を応援するイベントを拡大しています。こうしたイベントがご来店の動機となるような楽しい店づくりを推進します。

グループ社員一人ひとりが共感する力と革新する力を育て、活躍する場づくりを推進しています。一人ひとりのウェルビーイングを組織の力に転換していきます。

グループ会社間異動「職種変更」	2013年から本格的に推進し、2021年３月期までの累計で、全グループ社員の約69%が職種変更を経験しています。2016年実施のアンケートで、約86%が「異動後に成長を実感した」と回答しており、個人の中の多様性とレジリエンス力が育まれています。今後は、共創投資先を中心に他企業への出向も強化し、より変化に強い人材の育成も進めます。
自ら手を挙げる社員がつくる「自律的」な組織	10年以上にわたって続けているのが、社員自ら手を挙げる「手挙げの文化」づくりです。手挙げの文化の目的は、社員一人ひとりの自主性を促し、自律的な組織をつくり、イノベーションを創出する企業になることにあります。「グループ横断プロジェクト」「中期経営推進会議」など幅広い手挙げの機会を設け、今期は社員全体の約８割にあたる4,058名が手を挙げ参画しました。
人の成長を支える「ウェルネス経営」	「病気にならないこと（基盤）」だけでなく、「今よりもっと活力高く、しあわせになること（活力）」が重要と考え、「活力×基盤のウェルネス経営」を進めてきました。ウェルネス経営を戦略の１つに掲げ、グループ全体でウェルネス経営を進めています。
新たな成長に向けた「人材への投資」	「人のお役に立ちたい」という想いを持つ社員こそが、企業価値創造の源泉であると確信し、多様な価値観の尊重はもちろん、一人ひとりがイキイキと成長し続けられる組織風土の醸成をめざし、積極的な人材育成と採用への投資を実施します。

■ 共創のプラットフォームを共につくる（Governance）

すべてのステークホルダーの「利益」と「しあわせ」の調和と拡大に向け、ステークホルダーをインクルードした経営の仕組みづくりに着手します。

ステークホルダー経営	ステークホルダーの求める利益としあわせを共に実現する共創経営に向けて、ステークホルダーをボードメンバーに迎えることで、ガバナンス体制を進化させていきます。
サステナビリティマネジメントの推進	共創サステナビリティ経営の推進に向けて適時活動を検証するとともに、サステナビリティとビジネスの両立をめざす重点指標（ＫＰＩ）の進捗を確認しています。 サステナビリティマネジメント体制の強化に向け、2019年にサステナビリティアドバイザーおよびサステナビリティ委員会を設置しました。2021年３月期は２回開催し、今後の丸井グループらしいグリーン・ビジネスやサステナビリティガバナンスについて対話し、取締役会にも報告しました。
次世代リーダーの育成	2017年４月より次世代経営者育成プログラム「共創経営塾（ＣＭＡ）」を開設しました。毎年10人～20人程度を選抜し、社外取締役の監修のもと、次世代の経営を担う人材の発掘と育成をめざします。
リスクマネジメント	共創サステナビリティ経営の礎として、「グループ行動規範」を定め、そのもとに「丸井グループ人権方針」「丸井グループ安全衛生方針」「丸井グループ環境方針」等を定めています。 2020年度に「丸井グループお客さまエンゲージメント方針」「丸井グループ人材開発方針」「丸井グループ腐敗行為防止方針」を新たに策定しました。また、外部環境の変化に対応し、デジタル化・技術革新の事業構造転換のさらなるスピードアップに向け、ＣＤＯ（Chief Digital Officer）を任命しました。2018年には、「丸井グループ情報セキュリティ方針」「丸井グループプライバシーポリシー」「丸井グループソーシャルメディアポリシー」「丸井グループ税務方針」を制定しました。さらに情報セキュリティリスクへの対応を強化するため、情報セキュリティ委員会を設置し、グループ全体の情報資産などを保護・管理する最高セキュリティ責任者としてＣＳＯ（Chief Security Officer）を配置しました。 規範・各種方針は、実効性を年１回検証するとともに、研修などを通じてグループ社員へ周知を図っています。今後も適宜見直しを行い、時代に合わせたリスクマネジメントを推進していきます。

- **社会【S】及びガバナンス【G】についての取組みを、定量的な情報も含めて記載**

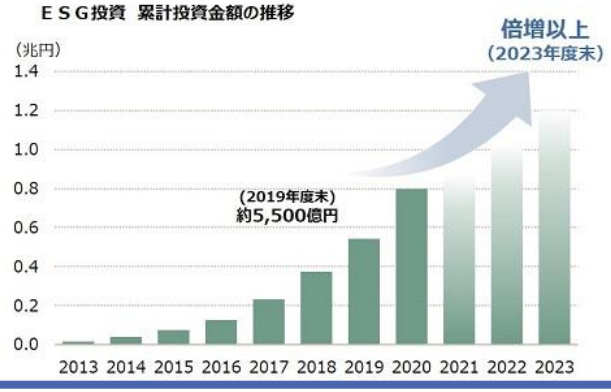
第一生命ホールディングス株式会社（1/3）有価証券報告書（2021年3月期） P18,21 経営 多様性 人材

（1）【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

③ 資産運用・アセットマネジメント事業

＜サステナブル（持続可能）な社会を目指した機関投資家としての取組み＞

- 第一生命は、日本全国のお客さまからお預かりしている資金を幅広い資産で運用するユニバーサル・オーナーとして、中長期的な投資リターンの獲得と多様なステークホルダーを意識した持続可能な社会の実現の両立を目指した資産運用を行っております。
- 2021年３月期は、持続可能な社会の実現に向けてＥＳＧ投資を更に力強く進めるために、「ＥＳＧ投資の基本方針」を公表いたしました。
- ＥＳＧ投資の基本方針（概要）
  - ①全資産の運用方針・運用プロセスにＥＳＧ要素を組込み（2024年３月期完了を目標）
  - ②当社が設定する重点的な社会課題の解決に向けた投融資（2024年３月期末までに2020年３月期末比で累計投資金額を倍増以上）
  - ③投資先企業のＥＳＧ取組み促進に向けたスチュワードシップ活動
- 具体的な取組みとしては、ＥＳＧ投資を通じた新型コロナウイルス対策支援として、ソーシャルボンド（コロナ債等）の発行機運の高まりを受けた債券投資や、インパクト投資を通じたヘルスケア関連のイノベーション創出を後押しいたしました。
- 更に、2050年までに運用ポートフォリオの温室効果ガス排出量を実質ゼロにすることを対外的に表明する等、気候変動問題に対する取組みを一段と強化いたしました。



（中略）

⑥ ダイバーシティ＆インクルージョン

当社グループでは、多様化するお客さまの価値観・ニーズを先んじて捉え、お客さまの期待を超える体験・感動をお届けすることで持続的成長を実現するためには、私たちも多様性に富んだ人財・組織である必要があるという考えの下、「ダイバーシティ（人財の多様性）」と「インクルージョン（お互いに包摂すること）」を推進しております。

加えて、従業員一人ひとりがかけがえのない個性を発揮し、自分らしく健康でいきいきと働くことができる企業文化・風土の醸成や、ライフスタイルに合わせた就業を可能とする制度の整備を通じた働き方改革を推進することで、「働きがい」を高めてまいります。

（2）

＜2021年３月期の主な取組み＞

・ 女性が活躍できる環境の構築がダイバーシティの推進、ひいては企業価値の向上に資するとの認識から、意識・風土の改革、能力開発の充実、ワーク・ライフ・マネジメントの推進を３本柱として取組みました。

・ 当社及び国内生命保険３社では、2020年代に女性管理職比率30%の実現を目指し、女性リーダーの安定輩出と定着を推進しております。2021年４月時点において女性役員数※1は７名、前中期経営計画期間に25%の目標を掲げた女性管理職比率※2は27.5%に達しました。加えて第一生命では、国内生命保険会社で初となる「30% Club Japan Investor Group※3」へ加入する等、機関投資家としてジェンダーダイバーシティ促進に取り組みました。

・ 当社グループでは、グループ企業行動原則（ＤＳＲ憲章）及びグループ人権方針において基本的な人権の尊重を明確に打ち出すとともに、ＬＧＢＴ※4フレンドリーな企業を目指し、従業員の理解促進に向けた研修や社外イベントへの参加等に取り組んでおります。2021年３月期は、「PRIDE指標2020※5」において最高位の「ゴールド」を５年連続で受賞いたしました。

・ 第一生命では、グループの持続的な成長のための人財育成方針の一環として、マネジメント職を目指すことに重きを置いていた従来のキャリアパスを、高度な専門性を持つ人財の活躍の場が広がるように複線化する等、人事制度を抜本改定いたしました。人財の市場価値を意識した、個の能力の活用と伸長、均質的な人財育成からの脱却、高度な専門性を持つ人財の獲得・活躍の促進等を目指します。

＜非財務情報ハイライト＞

連結従業員数	64,823名
女性管理職比率 ※２	27.5%
障がい者雇用率 ※６	2.22%
海外従業員比率 ※７	11.7%
男性育児休業取得率 ※８	91.4%

※1 2021年４月時点、当社及び第一生命合計（執行役員を含む）
2 2021年４月時点、当社及び国内生命保険３社合計、営業部長・機関担当のオフィス長・オフィス長代理を含んでおります。
3 ジェンダーダイバーシティの促進を通じて投資先企業の中長期的企業価値向上を目指す機関投資家グループ
4 女性同性愛者（レズビアン、Lesbian）、男性同性愛者（ゲイ、Gay）、両性愛者（バイセクシュアル、Bisexual）、性同一性障害を含む性別越境者（トランスジェンダー、Transgender）等の人々を意味する各単語の頭文字を組み合わせた表現
5 任意団体「work with Pride」が策定した職場におけるＬＧＢＴ等への取組みの評価指標
6 2020年６月１日現在、持株会社および第一生命(キャリアローテーション者を含む)・第一生命情報システム・第一生命ビジネスサービス・第一生命チャレンジドの合計
7 2021年３月末時点、海外子会社５社合計
8 2021年３月末時点、持株会社および第一生命(キャリアローテーション者を含む)の合計

（１）機関投資家としての取組みとして、ESG投資の基本方針や累計投資金額の推移を記載
（２）ダイバーシティの推進に対する取組みを、定量的な情報も含めて記載

第一生命ホールディングス株式会社（2/3）有価証券報告書（2021年3月期） P23-24 経営 SDGs

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(4) 新中期経営計画『Re-connect 2023』

（中略）

＜第一生命グループの重要課題＞

第一生命グループは、全ての人々のwell-being実現に貢献していくにあたり、重点的に取り組むべき社会課題を以下のとおり選定いたしました。具体的には、ステークホルダーからの期待及び当社の事業活動に照らした重要度、さらにはグループ理念との関係性(ビジョンとの親和性等)から取り組むべき社会課題の優先度・重要度を評価し、中期経営計画「Re-connect 2023」の事業戦略に反映しております。

（1）

具体的には以下の３つのステップにて重要課題を選定しております。

＜ステップ１＞

・具体性を高めて取り組むべき社会課題の優先度・重要度を検討するために、SDGｓの17の目標・169のターゲットを目的によってグルーピングし、50の社会課題を抽出

＜ステップ２＞

・50の社会課題を対象に、国際機関・ガイドライン策定団体、NGO、投資家にESG情報を提供する評価機関、業界団体をはじめとするステークホルダーからの期待を踏まえて、優先度付けを実施

・国内外の保険会社が取り組んでいる社会課題を踏まえて、重要度付けを実施

＜ステップ３＞

・保険会社にとっての重要課題を抽出し、「グループ理念」「QOL向上への貢献」との関連度を加味し、個々の重要課題の位置付け・表現を整理

・外部有識者との対話を経て、重要課題を選定

（2）

重要課題毎に具体的な社会課題を定め、中長期目標を設定した上で、当社グループの貢献度の測定にも取り組んでまいります。課題解決を通じて、当社グループにおける非保険分野を含めた、お客さま数の拡大を目指してまいります。

当社の重要課題のうち、“well-being”を構成する４つの体験価値と、それを支えるCX向上のそれぞれについて、中長期的に目指す方向性については以下のとおりであります。

⋮

（1）重要課題の選定プロセスを平易に記載
（2）重要課題ごとに具体的な社会課題と中長期的に目指す方向性を図示しながら平易に記載

第一生命ホールディングス株式会社（3/3）有価証券報告書（2021年3月期） P24,28 経営 人材 多様性 SDGs

（1）【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

一方で私たちが追求する全ての人々の幸せは、持続的社会（サステナビリティ）があってこそ実現するものであります。今般、持続的社会の実現を事業運営の根幹と位置づけ、地域・社会の持続性確保に関する重要課題にも、従来に増して取り組んでまいります。

新中計『Re-connect 2023』においては、新ビジョン“Protect and improve the well-being of all”で表現した私たちの目指す姿からバックキャスティングする形で、お客さまをはじめとする全てのステークホルダーとの「つながり」の在り方を見直し、この３年間で４つの重要施策「国内事業戦略」「海外事業戦略」「財務・資本戦略」「サステナビリティ・経営基盤」を展開してまいります。

＜新中期経営計画「Re-connect 2023」における４つの重要施策＞

（中略）

④ サステナビリティ・経営基盤：サステナビリティ向上への使命・責任を果たし、人と社会と地球の幸せな未来を創る

当社グループは、地域・社会の持続性確保に関する重要課題にも、従来に増して取り組んでまいります。地域・社会のサステナビリティに関する取組みは、国内グループ中心に“世の中の範”となるための目標を設定しております。将来的には、独自の商品・サービスなどを通じた社会的インパクトの創出も挑戦してまいります。

例えば、気候変動対応については、カーボンニュートラルの実現に向けて、2024年３月期までに第一生命が事業活動で消費する電力を100％再生可能エネルギーで調達する方針を決定しました。加えて、責任ある機関投資家としてESG投資をグループ会社へも展開することを目指します。第一生命では、2050年までに運用ポートフォリオの温室効果ガス排出量を実質ゼロにすることを目指します。

（2）

また、新中計「Re-connect 2023」より、社長を委員長とする 「グループサステナビリティ推進委員会」を新設し、グループ横断的に非財務分野に係る方針・戦略の立案や、各社における取組遂行状況のモニタリング等を開始いたしました。多様化するお客さまの価値観・ニーズを先んじて捉え、お客さまの期待を超える体験・感動をお届けするためには、私たちも多様性に富んだ人財・組織である必要があると考えており、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進してまいります。

男女共同参画社会の実現に向けた取組みはもとより、中途社員・外国人・専門人財など、様々なバックグラウンドを持つ人財が自分らしく働き、個や組織の能力と生産性を高めながら、仲間とつながり、アイデアの共有や相乗効果を生みやすい環境を整備してまいります。具体的には女性管理職比率の新たな目標として、2021年４月時点で13%を占めるライン部長・ラインマネジャー級の管理職における女性比率を2024年４月までに30%とすることを目指してまいります。

より良い未来を創造し、世代を超えて人々のwell-being（幸せ）に貢献するためにも、気候変動対策をはじめとする様々な社会課題に一層積極的に取り組むとともに、ダイバーシティ＆インクルージョンの推進、多様な働き方の支援、機動的な人財シフト等を通じて、ビジネスモデル変革の原動力となる人財・組織を強化してまいります。

（１）重要課題ごとに具体的な社会課題と中長期的に目指す方向性を図示しながら平易に記載

（２）ダイバーシティ＆インクルージョン（＝多様性を認め合い、受け入れること）の推進に向けた取組みについて、女性管理職比率の実績と目標も含めて記載

旭化成株式会社（1/2）有価証券報告書（2021年3月期） P12-13 経営

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

② 当社グループ全体の経営方針・経営戦略等

Ⅰ　サステナビリティの追求(中期経営計画「Cs+ for Tomorrow 2021」)

＜経営方針・経営戦略＞

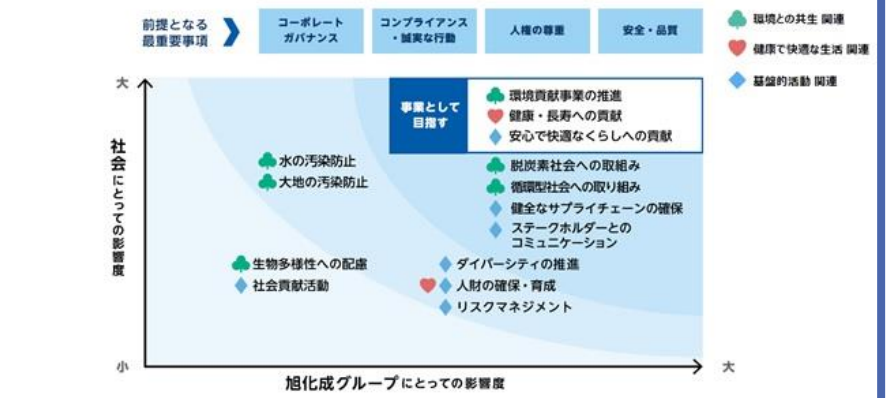
「持続可能な社会の実現」への貢献と「持続的な企業価値の向上」を実現するため、2019年４月より３ヵ年の中期経営計画「Cs+(シーズプラス) for Tomorrow 2021」を進めています。「Cs+ for Tomorrow 2021」では、前中期経営計画「Cs for Tomorrow 2018」で定めた「Compliance」「Communication」「Challenge」「Connect」という“Cs”に、「Care for People」「Care for Earth」(人と地球の未来を想う)という２つの“C”を追加し、人びとと地球のサステナブルな発展に貢献していく当社グループの姿勢を表現しました。この基本的な考え方は、COVID-19感染拡大により経営環境が大きく変わった現在においても変わりません。

また、2022年度は次期中期経営計画がスタートする年度であり、当社創立100周年の節目でもあります。創業者である野口遵の「吾々工業家は飽くまでも大衆文化の向上を念として、最善の生活資料を最低廉価に然も豊富に給することを以て究局の目的としなければならぬ。」という想いを大切にし、当社グループが100年間で培ってきた人財・技術・事業の「多様性」と、従業員、組織、会社それぞれの創意工夫による「変革力」を通じて、「Care for People」「Care for Earth」という、“人と地球の未来への想い”を次の100年へ繋ぐべく、新たな変革に挑戦していきます。

サステナビリティを追求していくためには、社会、環境の変化に応じて「持続可能な社会」に高い価値を提供する事業体へと、事業ポートフォリオの転換を進めていくことが重要です。当社グループにとって特に影響度が大きい課題であり、かつ社会にとっての影響度が大きい課題をマテリアリティとして定めて、「環境貢献事業の推進」「健康・長寿への貢献」「安心で快適なくらしへの貢献」を目指した事業を推進していきます(下図参照)。さらには、安全／品質／リスク管理／コンプライアンスの強化を含む、全社を挙げたサステナビリティマネジメントもより一層強化していきます。

（1）

旭化成グループのマテリアリティ



また、当社グループの人財・技術・事業の「多様性」と、それらから生み出される「変革力」という強みを最大限活かすためには、デジタル技術を駆使して、当社グループに存在する様々なデータを結び付けていくことが重要であると考えています。デジタルトランスフォーメーション(DX)を当社グループの強力な変革の基盤として、積極的に推進していきます。加えて、研究開発や新事業創出を加速することで新たな価値創出に取り組むこと、さらには、これらの活動の礎となる人財育成・活性化、グローバルオペレーションの強化、ガバナンスの強化といった事業基盤の強化も継続して取り組んでいきます。これらの考えから、以下の対応方針に基づき、各種施策を進めていきます。

（2）

ⅰ　高い付加価値型事業の集合体の追求

■　各セグメントにおける価値提供注力分野

当社グループでは「マテリアル」セグメント、「住宅」セグメント、「ヘルスケア」セグメントの３つのセグメントで事業運営をしていますが、創業以来、変化する社会ニーズを捉え、社会課題や環境課題に対する解決策を提供すべく、事業ポートフォリオを転換してきました。今後においても、「世界の人びとの“いのち”と“くらし”に貢献します。」という当社のグループ理念に沿って、世の中の課題に応じた事業展開を行うべく、人財・技術・事業の「多様性」と「変革力」を活かし、事業ポートフォリオの転換を行っていくことを最も重要な経営戦略と位置付けています。

これらの３つのセグメントにおいて、当社グループのマテリアリティへ対応するため、「マテリアル」セグメントでは「Environment & Energy」「Mobility」「Life Material」、「住宅」セグメントでは「Home & Living」、「ヘルスケア」セグメントでは「Health Care」の５つの価値提供注力分野を定めています。これらの５つの分野を中心に経営資源を投入し、収益性の高い高付加価値型事業の集合体を形成することにより、持続的な事業成長を図るとともに、持続可能な社会の実現に向けて貢献していきたいと考えています。

：

（1）自社及び社会にとっての影響度の観点で整理したマテリアリティの重要性を図示しながら平易に記載

（2）各セグメントにおける価値提供注力分野について、経営戦略との関係を含めて記載

旭化成株式会社（2/2）有価証券報告書（2021年3月期） P13,15-16 経営

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

「Cs+ for Tomorrow 2021」のコンセプトと当社グループの価値提供注力分野

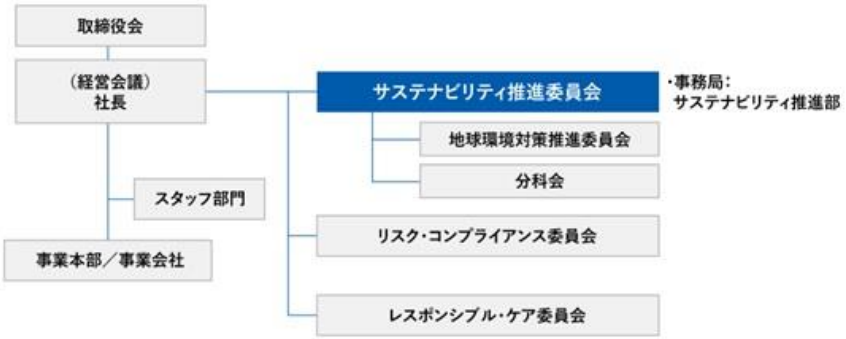
セグメント	当社グループの価値提供注力分野	サステナビリティにおけるテーマ
マテリアル	Environment & Energy	環境負荷低減
	Mobility	安全・快適な移動
	Life Material	快適な生活
住宅	Home & Living	安心で豊かな暮らし
ヘルスケア	Health Care	健康長寿社会の実現

（中略）

ⅱ　サステナビリティマネジメントの強化

当社グループは、中期経営計画「Cs+ for Tomorrow 2021」に示すとおり、当社グループの強みである人財・技術・事業の「多様性」と「変革力」により、事業を通じた持続可能な社会への貢献と、当社グループの企業価値の持続的な向上の２つの持続可能性を、好循環で実現することを目指しています。サステナビリティ推進体制として、サステナビリティ推進部を社長直下組織として設けているほか、社長を委員長とし、技術機能部門担当、経営管理機能部門担当、事業領域担当の各役員他を委員とするサステナビリティ推進委員会を設置し、取り組みを推進しています。サステナビリティ推進委員会では、地球環境対策としての当社グループ及び社会の脱炭素化実現に向けた取り組みを検討するとともに、リスク・コンプライアンス委員会やレスポンシブル・ケア委員会等の関連する委員会との連携を取りながら、ESG(環境・社会・ガバナンス)全般に関する方針立案や課題への対応の検討を進めています。

サステナビリティマネジメント体制



リスク・コンプライアンス委員会：グループ全体のリスク管理とコンプライアンス体制の強化を図るために、コンプライアンスに関する遵守状況とリスク対策の進捗状況をモニタリングする社長直轄の委員会

レスポンシブル・ケア委員会：環境保全、品質保証、保安防災、労働安全衛生及び健康等のレスポンシブル・ケアに関する計画・実績を審議する社長直轄の委員会

- **サステナビリティマネジメントの体制について、各委員会の役割や関係を具体的に記載**

不二製油グループ本社株式会社　有価証券報告書（2021年3月期） P18-19 経営

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

（2）不二製油グループの重要なリスク（2021年度版）

（ESGマテリアリティ）

当社グループでは、ステークホルダーの関心度と当社グループの事業への影響度の２つの観点から社会課題の重要度を分析し、優先度の高いものをESGマテリアリティとして特定しております。ESGマテリアリティは、社会や地球環境に及ぼす影響度が大きい重要な項目であり、定量的に測定が困難なものも含まれます。

一方、事業等のリスクは主として自社の事業上のマテリアリティとして、現時点で蓋然性が高いと判断できるもの及び財務影響が定量的に分析可能なものを特定しています。

両者は一部重複するものもありますが、２つのマテリアリティを当社グループ内で運用しております。

（1）

・2021年度 ESGマテリアリティマップ

ステークホルダーの関心度	高い	非常に高い	極めて高い
極めて高い	●プラスチック使用の削減	●GRC*3 ●水資源の保全 ●資源循環 ●環境に配慮したものづくり	●食の創造 ●サステナブル調達*1 ●DE&I*2 ●気候変動の緩和と適応
非常に高い	●アニマルウェルフェア		●食の安全・安心・品質 ●労働安全衛生
高い	●コミュニティとの共生		●人材育成
	不二製油グループの事業への影響度		

*1：サステナブル調達の重要な観点に、人権の尊重、生物多様性の保全、森林保全なども包含されています。

*2：ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン。

*3：GRCにはコーポレートガバナンス（取締役会の実効性向上など）と内部統制（グループガバナンス、リスクマネジメントなど）の観点が含まれますが、ESG委員会においては内部統制に関わる項目をモニタリングしていきます。コーポレートガバナンスは取締役会にてモニタリングしていきます。

・2021年度 ESGマテリアリティ

（2）

カテゴリ	ESGマテリアリティ 重点分野	重点項目	管掌CxO
不二製油グループの事業特性を活かし、業界を牽引する取り組みを創出する領域	食の創造	食資源不足へのソリューション提供	CTO
		健康的な食の提供	
		糖質低減への対応	
		トランス脂肪酸含有量の低減	CSO
	サステナブル調達	パーム油のサステナブル調達	
		カカオのサステナブル調達	
		大豆のサステナブル調達（GMO問題含む）	
事業活動の基盤として取り組む領域	食の安全・安心・品質	食の安全と品質の徹底	C"ESG"O
	労働安全衛生	労働安全衛生の推進	
	気候変動の緩和と適応	CO2の排出削減	
	水資源の保全	水使用量の削減	
	資源循環	廃棄物の削減	
		フードロスの削減	CTO
	環境に配慮したものづくり	製品・原材料の環境負荷低減	
	DE&I*1	ダイバーシティ経営の実践	CAO
	GRC*2	リスクマネジメントシステム	C"ESG"O
		情報セキュリティマネジメント	CFO
		コンプライアンス	CAO
		グループガバナンス	CSO
		コーポレートガバナンスの向上*3	CAO

*1：ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン

*2：ガバナンス・リスク・コンプライアンス

*3：取締役会でモニタリング

⋮

（1）自社の事業への影響度及びステークホルダーの関心度の観点で整理したマテリアリティの重要性を図示しながら平易に記載

（2）ESGマテリアリティの重点項目ごとに責任者を明確化して記載

株式会社滋賀銀行（1/2）有価証券報告書（2021年３月期） P10-11 経営 人材

（1）【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(1) 経営方針

②目指すべき地域社会の姿

「自分らしく未来を描き、誰もが幸せに暮らせる社会」

このような考えのもと、第７次中期経営計画（(2)「中長期的な経営戦略及び目標とする経営指標」に詳細を記載しております。）については、私たちが目指すべき地域社会の姿をビジョンに掲げ、そこから現在に向けてバックキャスティングする方法で策定いたしました。目指すべき地域社会の姿「自分らしく未来を描き、誰もが幸せに暮らせる社会」は、不変の精神である行是（「自分にきびしく 人には親切 社会につくす」）とＣＳＲ憲章（経営理念…「地域社会」「役職員」「地球環境」との「共存共栄」）が実現された世界観をより具体的に表したもので、SDGsの世界観とも軌を一にしております。

お取引先や地域社会がSustainableであってこそ、当行もSustainableになることができます。すなわち、地域の皆さまが安心して生活できるインフラとして機能し、地域社会の持続的発展に尽くし、地域の明るい未来を支えていくことが、当行が持続的成長をしていくために不可欠であると考えております。その使命を全うするために、自らを「課題解決型金融情報サービス業」へと進化させ、SDGsをビジネスにつなげ、地域のSustainable Developmentに経営資源を集中いたします。

また、超長期を展望するビジョンとなることから、中期経営計画との間をつなぐ2030年のマイルストーン（指標）を設定しております。マイルストーンには、2017年11月に発表した「しがぎん SDGs宣言」の重点取組項目（ターゲット2030）である「地域経済の創造」「地球環境の持続性」「多様な人材の育成」 にそれぞれ対応した指標を設定しております。リンケージ（連関）するこれら3つの指標を統合的に推し進めていくことが、目指すべき地域社会の姿につながるものと考えております。

2030年のマイルストーン（ターゲット2030）		
〈地域経済の創造〉	〈地球環境の持続性〉	〈多様な人材の育成〉
Sustainable Development 推進投融資　新規投融資額 累計1兆円	温室効果ガス排出量 30%以上削減（2013年度比較）	ＳＤＧｓ・金融リテラシーの普及・向上活動、次世代人材の育成活動 実施人数延べ1万人

(2) 中長期的な経営戦略及び目標とする経営指標

2019年4月よりスタートした第7次中期経営計画（期間5年間：2019年4月～2024年3月）は、目指すべき地域社会の姿から遡って今取り組むべき課題を洗い出す「バックキャスティング」の視点で策定いたしました。

本中期経営計画において、当行の目指す姿は「Sustainability Design Company」といたしました。「従来の枠組み・発想を超える」との考えから「Bank」ではなく「Company」とするとともに、「お取引先や地域社会の持続可能な発展を企画して創る」との強い想いを込めました。また、メインテーマは、目指す姿にあわせて「未来を描き、夢をかなえる」といたしました。

なお、ビジネスモデルを大きく変えるためには、人材育成やIT投資等を通じた一段の生産性向上による体制強化が必要であり、計画期間は5年間としております。

（2）

第7次中期経営計画で目標とする経営指標および2021年3月末時点の実績は下表のとおりであります。

第7次中期経営計画期間中の挑戦指標	2024年3月末(計画)	2021年3月末(実績)
＜SD（Sustainable Development）目標＞		
①Sustainable Development推進投融資（格付CS先への新規融資額、SDGs型商品新規投融資額 ESG新規投資額5年間累計）	5,000億円	3,373億円
②地域顧客の価値向上サポート（年間コンサルティング相談件数）	1,000件	1,275件
③地域顧客の資産形成サポート（預り資産残高「投資信託＋金融商品仲介」）	3,000億円	1,907億円
④温室効果ガス排出量削減（2013年度比較の削減率）	25%削減	42.07%削減
⑤SDGs・金融リテラシーの普及・向上活動、次世代人材の育成活動（研修等の実施人数5年間累計）	5,000人	8,338人
＜収益目標＞		
①親会社株主に帰属する当期純利益（連結）	100億円以上	114億円
②顧客向けサービス業務利益（単体）（貸出残高×預貸金利回り差＋役務取引等利益－営業経費）	30億円	29億円

■長期的挑戦指標

	長期的挑戦指標	2021年3月期(実績)
ＲＯＥ（連結）	5%以上	2.62%
ＯＨＲ（単体）	65%未満	75.40%

⋮

（1）サステナビリティに対する会社の考え方を経営戦略と関連付けて具体的に記載

（2）サステナビリティ目標として、ビジネスに関連する会社独自の指標を設定し、計画と実績を定量的に記載

株式会社滋賀銀行（2/2）有価証券報告書（2021年３月期） P12 経営 人材

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

当行は、新型コロナウイルス感染拡大を機に、サステナビリティを希求する社会的要請が高まったことをうけ、昨年9月に「サステナビリティとデジタルへの取り組み強化」を公表いたしました。今後、さらに「サステナビリティ」と「デジタル」を軸にした取り組みを進めていくにあたり、2030年のマイルストーン（指標）および第7次中期経営計画期間中の挑戦指標のSD（Sustainable Development）目標のうち、以下の項目について見直しを行います。なお、見直し箇所については太字にしております。

2030年のマイルストーン（指標）（ターゲット2030）修正値

	当初目標	修正目標
地域経済の創造	Sustainable Development 推進投融資　新規投融資額 累計１兆円	Sustainable Development 推進投融資　新規投融資額 累計１兆円
地球環境の持続性	温室効果ガス排出量 30%以上削減（2013年度比較）	**温室効果ガス排出量** **2030年に75%以上削減** **（2013年度比較）** **2050年までに“しがCO2ネットゼロ”（注）を達成**
多様な人材の育成	ＳＤＧｓ・金融リテラシーの 普及・向上活動、 次世代人材の育成活動 実施人数延べ１万人	**ＳＤＧｓ・金融リテラシーの** **普及・向上活動、** **次世代人材の育成活動** **実施人数延べ3万人**

（注）2050年までに滋賀県における二酸化炭素の排出量を実質ゼロにする取り組み。滋賀県が主体となり、県民、事業者等多様な主体と連携して取り組む「″しがCO2ネットゼロ″ムーブメント」に取り組んでおります。

第7次中期経営計画期間中の挑戦指標の目標修正値

	2024年3月末	
＜SD（Sustainable Development）目標＞	当初計画値	修正計画値
①Sustainable Development推進投融資 （格付CS先への新規融資額、SDGs型商品新規投融資額、ESG新規投資額5年間累計）	5,000億円	**7,000億円**
②地域顧客の価値向上サポート （年間コンサルティング相談件数）	1,000件	**2,000件**
③地域顧客の資産形成サポート （預り資産残高「投資信託＋金融商品仲介」）	3,000億円	3,000億円
④温室効果ガス排出量削減 （2013年度比較の削減率）	25%削減	**50%削減**
⑤SDGs・金融リテラシーの普及・向上活動、次世代人材の育成活動（研修等の実施人数5年間累計）	5,000人	**15,000人**
＜収益目標＞		
①親会社株主に帰属する当期純利益（連結）	100億円以上	100億円以上
②顧客向けサービス業務利益（単体） （貸出残高×預貸金利回り差＋役務取引等利益－営業経費）	30億円	30億円

＜長期的挑戦指標＞	長期的挑戦指標	修正計画値
ＲＯＥ（連結）	5%以上	5%以上
ＯＨＲ（単体）	65%未満	65%未満

⋮

- **当初設定したサステナビリティ目標を見直した理由及び内容について図示しながら平易に記載**

戸田建設株式会社　有価証券報告書（2021年3月期） P11-12 経営 人材 多様性

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(1)中期経営計画について

③事業方針

ウ．企業価値の向上に向けたESG・SDGs経営の実践

・脱炭素化・資源循環・環境保全・地域活性化に向けた課題解決型企業活動を実践する。

・ＴＣＦＤ(気候関連財務情報開示タスクフォース)最終報告書における推奨開示項目に従い、複数シナリオにより気候変動に伴うリスクと機会を分析する。

・多様・多彩な人財を育成・確保するとともに、労働環境整備及び働き方改革を推進し、組織能力の強化を図る。

・リスクマネジメント（環境、自然災害、投資、コンプライアンス等）を強化し、これらの知見を活かした技術開発、製品・サービス化を推進する。

（1）

定量評価指標		2020年度実績	2024年度目標
環境（E）	CO_2排出量削減率(2019年度比)	2.4%	△10% 以上
社会（S）	全度数率	3.60	1.00 以下
	作業所：4週8閉所実施率	38.8%	100%
	建設キャリアアップ登録率	58.2%	100%
	社員　：平均総実労働時間	2,115時間	1,900時間 以内
ガバナンス（G）	社外役員構成比率	47.1%	50% 以上
	外国人社員比率(個別)	0.6%	1.5% 以上
	リスク評価実施率	100%	100%
	重大な法令違反	0件	0件

※ ＣＯ2排出削減目標は、パリ協定の2℃目標に整合する科学の根拠に基づく削減目標（ＳＢＴ)を設定し、2017年に「ＳＢＴ(Science-based Targets)イニシアチブ」の認定を受けている。

※ 全度数率＝全労働災害÷延労働時間（100万時間）

※ リスク評価実施率：投資委員会による投資案件（経営会議決裁案件）の定量・定性評価と出口戦略の実施・遂行状況

（ブランド価値資産向上への取組み）

当社グループでは、社会的に有用かつ当社グループのブランド力強化に不可欠となる資産をブランド価値資産と定義し、更に無形資産とESG価値に分類した上で、それらの構築に向けた投資を行いました。2020年度のブランド価値資産に対する投資額は、ソフトウェアやデータベース等の情報化資産や、気候変動や生物多様性等の環境分野を中心に、合わせて8,353百万円となりました。今後も積極的な取り組みを通じて、ブランド価値資産の構築に努めてまいります。

（2）

分類			投資額	対象
ブランド価値資産（83.5億円）	無形資産（58.5億円）	情報化資産	22.7億円	ソフトウェア開発、データベースの構築等に関する投資を行いました。
		革新的資産	15.3億円	特許、新技術の開発等に関する投資を行いました。
		経済的競争力	20.4億円	人財育成や広告宣伝、新規事業等に関する投資を行いました。
	ESG価値（24.9億円）	E（環境）	21.1億円	気候変動対策、生物多様性の保全等に関する投資を行いました。
		S（社会）	3.4億円	健康管理や地域社会への貢献等に関する投資を行いました。
		G（統治）	0.4億円	リスクマネジメント、コーポレート・ガバナンスの運用等に関する投資を行いました。

※ 投資額は各項目における一般管理費と投資（資産計上額）の合計値

（人財育成と人財開発）

当社グループは「人財の価値創造」に向けて、重要な業務の担い手になり得る経営人財を継続的に輩出するべく、自己発働型人財の育成に注力しております。自己発働型人財表彰や自己発働フォーラムによりモチベーションを高め、さらにはポテンシャル人財を選出してキャリアコーチによる伴走型コーチングを実施して、次世代経営人財の育成に取り組んでおります。

また、ESG関連施策の企業価値向上効果を明らかにするために、ESG関連の各種KPIとPBRとの関係を分析し、企業価値向上に資する人財開発の目標設定に活かします。

（3）※自己発働型人財：自社の目指す姿を理解し、達成意欲を持って主体的に行動できる人財

（ダイバーシティ＆インクルージョン）

当社グループは、グローバルで持続的成長を図るための経営戦略の一つとして、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進しております。

2014年にダイバーシティ推進室を発足後、「女性活躍」を中心に、「キャリア形成」「管理職の意識・行動」「就業環境」のカテゴリーに分け、取り組みを強化してまいりました。

「就業環境」においては、2018年度より全社でフレックスタイム制を一斉に導入しております。また、本社ビルの建替えに合わせ、本社機能を分散、サテライト化し、ノウハウを全社に展開しております。環境から働き方を変えることで、多様な人財の能力が発揮できる仕組みをつくっております。

・男性育児休業取得率100%（2020年度）

・PRIDE指標2020ブロンズ（LGBTQに関する取組指標）

・えるぼし認定２（女性活躍推進法）

（1）ESGの各項目について設定した定量評価指標の実績と目標を記載

（2）ESG価値の向上を目的とした投資の実績を項目ごとに平易に記載

（3）ダイバーシティ＆インクルージョンの推進に向けた取組みについて、男性育児休業取得率の実績も含めて記載

イリソ電子工業株式会社　有価証券報告書（2021年3月期） P11-12 経営 人材 多様性

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(2)経営環境及び中長期的な会社の経営戦略

（ESGへの取り組み）

当社は「未来に続く架け橋として」をタイトルに、「人の心を尊重し、豊かな価値を創り、社会貢献に努める」ことを経営理念としており、全社を挙げてCSR/ESGへ取り組んで参ります。

①ESGの拡充・取り組み方針

・CSR推進室の新設

・ロードマップに基づく着実な実行

・情報開示の充実

・業務監査への”CSR”の観点の組み込み

②見直し中期経営計画(2022年３月期～2024年３月期）における強化項目

・CO2排出削減(2030年、電力由来のCO2排出ゼロ目標)

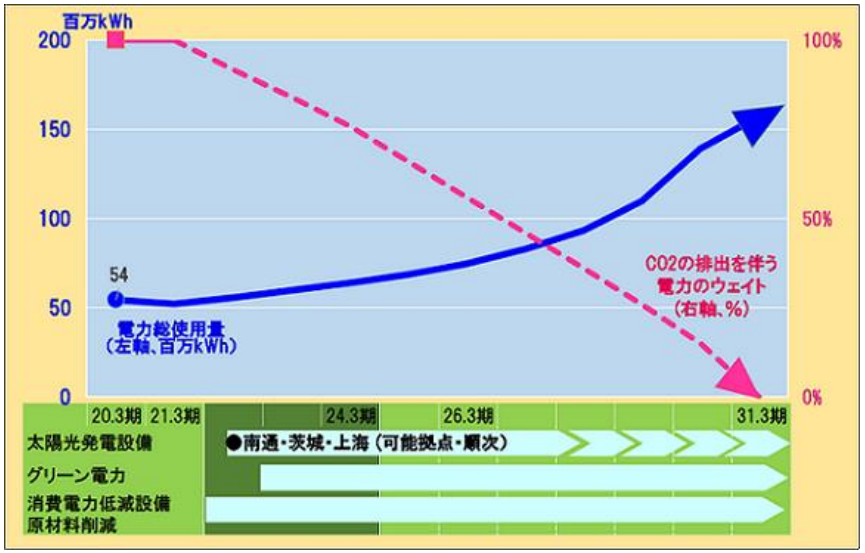
・多様な人財の活用(外国人役員、女性役員・管理職の増加)

・レジリエンス経営の強化(コロナ禍を契機とするリスクマネジメント、BCPの強化)

③ESGロードマップ

項目		概要	2022.3期	2023.3期	2024.3期	2025.3期	2026.3期	2027.3期	2028.3期	2029.3期	2030.3期	2031.3期
E	温室効果ガスの削減（環境関連情報の開示）	■2030年、CO_2(電力由来)排出ゼロ ・ロードマップの作成と着実な実施	●ロードマップ策定				●50%削減(中間目標)				100%削減	●
		■サプライチェーン全体への取り組み拡大		●SCOPE3への取り組み ●SCOPE3開示								
		■環境関連情報の開示充実	●環境データの開示➡継続的に拡充									
		■温室効果ガス削減 ・2050年に実質ゼロエミッション		●GHG削減ロードマップ開示、継続的な取り組み								
		■グリーン電力等の活用 ・太陽光発電パネルの設置 ・グリーン電力への投資・契約切替	●太陽光発電設備設置(可能拠点に順次)									
			●グリーン電力契約への切替え、電力証書取得等、順次実施									
	効率的なエネルギーの利用	■生産設備の更新時に省資源設備を考慮	●低消費電力設備(全工程で検討・逐次導入) ●樹脂材等の原材料削減・リサイクル資材投入推進									
	環境にやさしい素材開発支援	■生分解プラスチック等の環境にやさしい素材開発支援	●対象先選定 ●支援開始									
S	多様性の尊重（女性・外国人ほか）	■女性の活躍支援 ・管理職・役員(国内)増加(2030年、2021.3期比3倍) ・新卒採用女性比率の増加(2022年40%、2030年に50%)	●ダイバーシティへの取り組み情報開示 ●女性活躍支援策の実施(研修その他)								2030年に2021.3期比で女性管理職比率3倍	●
				●新卒女性採用比率40%				●新卒女性採用比率50%				
		■役員(執行役員含む)の外国人数比率向上(2025年、外国人役員を2021.3期比3倍)		●外国人役員2倍(2021.3期比)			●外国人役員3倍(2021.3期比)					
	優良な教育・健康・福祉	■奨学金財団支援	➡継続支援									
		■国連機関等への寄付等を通じた福祉支援		●支援制度等の制度設計 ●支援開始、継続								
		■従業員の健康増進推進		●健康増進制度導入・実施								
	地域貢献	■各拠点独自の地域貢献	●地域特性・拠点提案施策									
G	強固な企業基盤の確立	■東証新市場区分、新CGC(TCFD提言に沿った開示を含む)への対応	●新市場区分・新CGC対応									
	リスクマネジメント	■レジリエンス・BCP体制の再構築(サプライチェーンを含む)	●BCP体制の見直しと拡充									
				●訓練と継続的な向上								

④電力に由来するCO2削減ロードマップ



▪ **ESGの各項目における取組みの内容と目標時期を図示しながら平易に記載**

J．フロント　リテイリング株式会社（1/2）有価証券報告書（2021年2月期） P22,24 経営

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

（4）直近の環境変化とリスク認識

当社グループの経営にとって未曾有の影響をもたらしている新型コロナウイルス感染症は、変異型ウイルスにより再拡大しています。直近では、３度目の緊急事態宣言が発令され大幅な人流抑制のために対象地域の商業施設をはじめ集客施設に休業が要請されるなど、極めて厳しい経営環境が続いております。

本年も引き続き、先行き不透明な中での事業活動を強いられることは確実です。１度目の緊急事態宣言時、長期間に渡り顧客との繋がりが断たれたことから、オンラインを通じた顧客接点の確保などに努めてきておりますが、今後は次元の異なる変革が必要との強い危機意識を持っております。

これまでもリーマンショックや東日本大震災など、当社グループのビジネスにインパクトのある危機を乗り越えてきましたが、新型コロナウイルス感染症は、影響の及ぶ範囲や対象が比較にならないほど広く深く、まさに当社グループは、存続の危機に直面しております。

新型コロナウイルス感染症を契機とする人々の消費に対する価値観や消費行動の変容、小売業に求める価値の変化は、想定以上のスピードで進んでいます。リモートワークなどにより働き方や人々の生活スタイル、さらには都市のあり方も大きく変わっています。このように環境が激変する中、中核事業の百貨店をはじめ既存の事業モデルは、大きな影響を受けており、抜本的な変革の必要に迫られております。

変革に際しては、当社グループとして変えてはならないもの、変えていかなくてはならないものがあります。変えてはならないものは、「先義後利」「諸悪莫作、衆善奉行」という社是、「くらしの「あたらしい幸せ」を発明する。」というグループビジョンです。一方、変えていくべきものは、既存の事業モデルの変革およびサステナビリティ経営への転換です。

今後、変えてはならないもの、変えていかなくてはならないものの軸をぶらすことなく、持続的な成長へと歩みを進めてまいります。

このような環境変化を踏まえて抽出した「企業リスク」を有価証券報告書提出日現在において投資家の皆さまの判断に影響を与える可能性があるリスクと認識しており、当社グループのリスク定義（企業経営の目標達成に影響を与える不確実性であり、プラスとマイナスの両面がある）に則し、リスク認識および対応策を以下に記載いたします。

1	サステナビリティ経営の高度化		
影響度	非常に大	次年度の見通し	↑
当社の リスク認識	世界的ビジネスの潮流は、従来の株主資本主義からステークホルダー資本主義へ移行しており、その流れは、新型コロナウイルスの影響により加速しています。今後は経営において短期的な収益よりサステナビリティ（持続可能性）を備えているか、企業の存在意義と将来の成長に対する明確なビジョンを持っているかが問われることから、最上位に位置づけるべきリスクであると認識しています。		
マイナス面 プラス面	・対応の遅れによる投資家・株主の離反、格付けの低下 ・着実な対応による持続的な成長		
対応策	当社のサステナビリティ経営が目指すゴールは、「Well-Being Life（心身ともに豊かなくらし）」の実現です。その実現に向け、従来の「脱炭素社会の実現」「ダイバーシティ＆インクルージョンの推進」「ワーク・ライフ・インテグレーションの実現」「地域社会との共生」「サプライチェーン全体のマネジメント」の５つに、新たに「お客様の健康・安全・安心なくらしの実現」「サーキュラーエコノミーの推進」の２つを加え、７つのマテリアリティ（重要課題）のもと、グループ各社で事業を通じた社会課題の解決、つまりCSV（共通価値の創造）を追求しています。 中でも最重要に位置づけているのが「脱炭素社会の実現」であり、当社グループ内での取り組みだけでなく、ステークホルダーの協力も得て、目標数値の達成を目指します。新たなマテリアリティである「お客様の健康・安全・安心なくらしの実現」では、エシカル消費への対応やウェルネス事業、防災・防疫に力を入れた店舗環境づくりに、同様にマテリアリティに追加した「サーキュラーエコノミーの推進」では、廃棄物削減、「ECOFF」（使用済製品のリサイクル）の拡大、ファッションのサブスクリプション事業に取り組みます。これら全体を通じて「Well-Being Life」を実現していきます。		

- **「サステナビリティ経営の高度化」に関するリスクについて、内容と対応策を記載するとともに、影響度、次年度の見通し、マイナス面・プラス面の影響についても記載**

J．フロント　リテイリング株式会社（2/2）有価証券報告書（2021年2月期） P25,32 DX 人材

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

2	加速度を増すデジタル化への対応		
影響度	非常に大	次年度の見通し	↑
当社の リスク認識	すでに大きなものとなりつつあったデジタル化の波は、コロナ禍で外出などの制約が生じる中、我々の想定をはるかに超える速度で拡大しています。当社においてもビジネスや業務のあり方を抜本的に見直す必要に迫られており、今後も加速を続けるであろうデジタル化への対応スピード・方法は、当社グループ全体の成長を左右するリスクであると認識しています。		
マイナス面 プラス面	・グループ全体の成長の停滞 ・競争力の低下 ・既存事業のビジネスモデルの変革 ・リアルな人との繋がりの再認識		
対応策	デジタル化への対応は、成長に欠かせないものであり、ビジネスモデルの変革、業務の変革の両面から進めています。 ビジネスモデルの変革については、デジタル化はあくまでも手段であり目的ではないとの考えのもと、当社の強みを活かし付加価値を創出するために、デジタルの活用を進めています。各事業において中心に据えるのは顧客であり、「OMO（オンラインとオフラインの融合）」による顧客体験価値の最大化、決済手段の多様化などに取り組んでいます。デジタル化が進行する一方、人との繋がりの価値が高まることから、対面での接客も重視し、リアルとデジタル両輪で、コミュニケーションの高度化を図ります。今までの当社グループのデジタル化への対応は十分とは言えませんでしたが、デジタル活用によるビジネスモデルの変革は、復活から持続的な成長への転換の鍵になることから、組織体制も強化し、実行のスピードを上げていきます。 業務の変革については、テレワークやオンライン会議の拡大、認証や申請業務の電子化などを進め、業務の生産性と同時に働き方の柔軟性を高め、当社の７つのマテリアリティ（重要課題）の１つ、「ワーク・ライフ・インテグレーションの実現」にもつなげています。		

（中略）

10	ニューノーマル時代の働き方、人財・組織改革の進展		
影響度	大	次年度の見通し	↗
当社の リスク認識	緊急事態宣言を機に、在宅勤務が一気に拡大しましたが、コロナ収束後のニューノーマル時代においても、在宅勤務と出社のハイブリッドによる働き方は定着していくと思われます。 副業や中途採用などによる人財の流動化、異なる企業文化を持つ人財を活用した企業変革も活発化しています。 当社グループにおいても大胆にビジネスを変革していく必要性が生じており今後、より位置づけが高まっていくリスクであると認識しています。		
マイナス面 プラス面	・優秀人財の流出 ・人財獲得競争での劣後 ・企業文化の変革によるイノベーションの創出		
対応策	人財については、「マザー採用（専門性の高い仕事と育児を両立させたいと願う女性の中途採用）」や、デジタルなど戦略遂行に必要な専門人財の中途採用を強化しています。働き方についても、オフィス・自宅以外での勤務を認めるテレワークを拡充するなど、多様な働き方を可能にしています。 加えて、育児休暇や有給休暇などの取得を促進し、ライフステージに対応した柔軟な働き方ができる体制も整備しています。これらの取り組みにより、激化する人財獲得競争に備えています。 サステナビリティ（持続可能性）のある組織構築に向けては、「ダイバーシティ＆インクルージョン（多様性を受け入れ活かし合うこと）」「ワーク・ライフ・インテグレーション（仕事と個人の生活を高い次元で統合すること）」の視点から、採用・育成・評価・登用の見直しを進めています。組織改革により、保守的な企業文化から脱し、イノベーションの創出につなげていくことを目指しています。		

⋮

- **「加速度を増すデジタル化への対応 」及び「ニューノーマル時代の働き方、人財・組織改革の進展 」に関するリスクについて、内容と対応策を記載するとともに、影響度、次年度の見通し、マイナス面・プラス面の影響についても記載**

コスモエネルギーホールディングス株式会社（1/2）有価証券報告書（2021年3月期） P15-16 経営

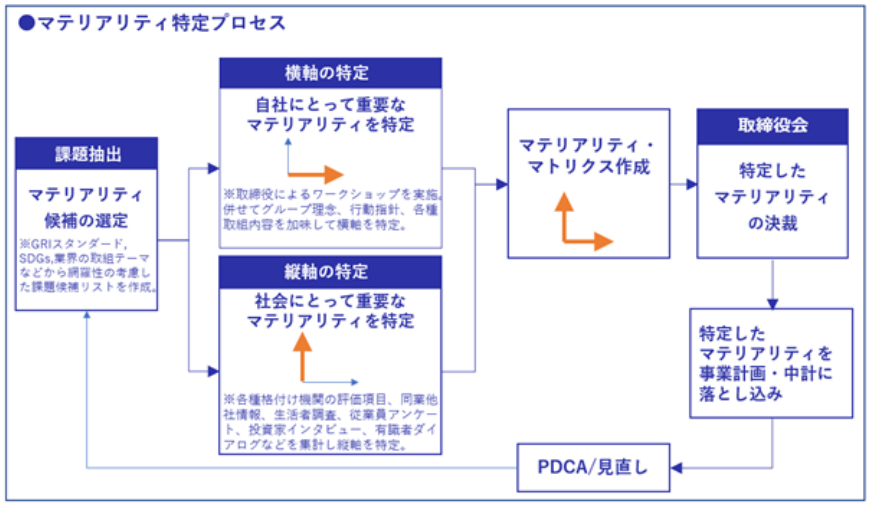
【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(1)経営方針及び経営戦略
《各事業セグメントの重点施策》

（中略）

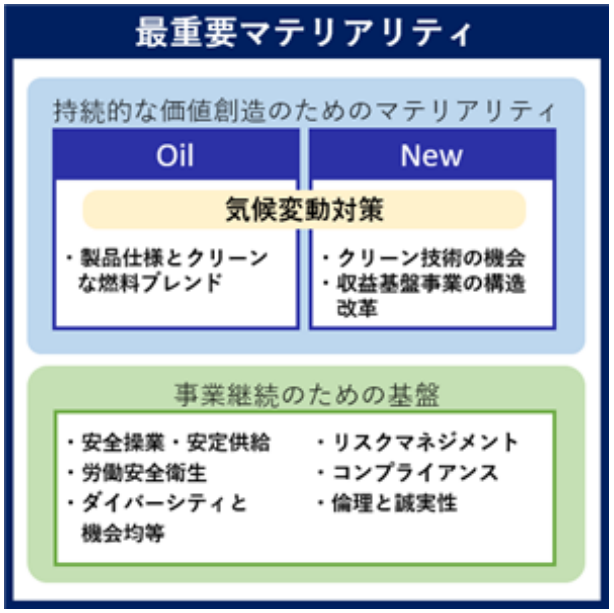
（サステナブル経営の推進について）
当社グループは、第６次連結中期経営計画における重点施策の一つとして、ＥＳＧを重視し持続的な企業成長と企業価値向上を図るサステナブル経営を推進しております。「地球と人間と社会の調和と共生を図り、無限に広がる未来に向けての持続的発展をめざす」というグループ理念の原点に改めて向き合い、当社グループのサステナビリティの基本的な考え方を整理しました。このグループ理念と、理念に包含されるサステナビリティの基本的な考え方に基づき、サステナブル経営のアウトカムを定義し、そのアウトカムを実現するための制度設計を進めています。具体的な取り組みとしては、方針類の整備、会議体の再編成、マテリアリティの特定とＫＰＩの設定、従業員のチェンジマネージメント、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）のシナリオ分析などを行っています。顧客・株主・地域住民・従業員等すべてのステークホルダーを含む社会の持続的発展に、サステナブル経営によって貢献してまいります。

・マテリアリティの特定
サステナブル経営推進の一環として、当社グループと社会の持続的な発展と中長期的な企業価値に影響を与える重要なＥＳＧ課題（マテリアリティ）を以下のプロセスで特定しました。



環境分野のマテリアリティは「気候変動対策」「製品仕様とクリーンな燃料ブレンド」「クリーン技術の機会」、社会分野では「労働安全衛生」「ダイバーシティと機会均等」、ガバナンス分野では「収益基盤事業の構造改革」「安全操業・安定供給」「リスクマネジメント」「コンプライアンス」「倫理と誠実性」をそれぞれ特定しました。

これらのプロセスを経て特定した最重要マテリアリティ10項目と、連結中期経営計画のスローガンである「Ｏｉｌ ＆ Ｎｅｗ」との関係性を示したのが以下の図です。



⋮

▪ マテリアリティの特定プロセスを図示しながら平易に記載

コスモエネルギーホールディングス株式会社（2/2）有価証券報告書（2021年3月期） P16-18 経営 多様性

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

マテリアリティの特定に合わせ、各マテリアリティのリスク及び機会の特定を実施しました。リスクを最小化するとともに、これらを機会として活かすため、様々な取り組みを行っております。当社グループ及び社会の持続可能な発展を目指し、これらマテリアリティのリスクと機会を的確に捉え、経営に反映させていくことが重要と考えております。なお、事業等のリスクについては「第２　事業等のリスク」を参照ください。

マテリアリティ	リスクと機会 （●リスク、○機会）	主な取り組み内容
気候変動対策	●異常気象（台風、洪水等）の影響による製油所、工場、油槽所の操業または入出荷の停止、給油所の営業停止及びその発生確率の増加 ●風水害による装置、機器の故障及びその発生確率の増加 ●気候変動の物理リスク対策への多額の費用負担または投資コスト増（中・長期） ●炭素税導入による費用負担の増加 ●脱炭素社会への対応遅れによる企業価値の低下 ●脱化石燃料の進展による燃料油需要の減退 ○強じん化対策による災害時のエネルギー（石油製品）の安定供給によるステークホルダーからの信頼の獲得	・2050年温室効果ガス（ＧＨＧ）ネットゼロ宣言、2050年ネットゼロ宣言達成に向けたロードマップの策定、2030年削減目標の見直しを検討 ・気候関連財務情報開示タスクフォース（ＴＣＦＤ）への賛同及びシナリオ分析の実施 ・サプライチェーン供給体制の強じん化 ・内部炭素価格の導入検討
クリーン技術の機会	●技術進展等に伴う低価格代替燃料の普及による石油製品の競争力低下 ●○電気自動車（ＥＶ）技術の進展によるガソリン需要の減少及びＥＶステーションの拡大 ○再生可能エネルギー（風力発電事業）の事業機会の増大	・新規クリーン技術の開発検討（研究所） ・風力発電事業の拡大、洋上風力発電事業への参入
製品仕様とクリーンな燃料ブレンド	●規制強化によるコスト増 ●○石油製品の脱炭素化	・バイオガソリン（ＥＴＢＥ）の供給への取り組み ・バイオジェット燃料（ＳＡＦ：Sustainable aviation fuel）の供給への取り組みの検討
労働安全衛生	●従業員及び協力会社の労働災害被害 ●製油所、物流基地及び油槽所等の操業停止 ●人的や機械的なエラーによる事故の発生 ●労働紛争 ○従業員の離職防止、定着化	・グループ全体の労災件数、製油所等の度数率・強度率の実績管理 ・再発防止策や労災件数低減に関する取り組みをグループ各社に共有 ・労災の定義と責任所在の明確化 ・全国安全週間に、社長メッセージをグループ内に発信
ダイバーシティと機会均等	●労働人口減少に伴う人材不足に対する採用コストの上昇 ●多様な人材不足による競争力の低下 ○モチベーション向上による企業成長 ○イノベーションが起きやすい環境の醸成 ○優秀な人材確保、定着化を促進	・女性活躍を優先課題とし女性管理職比率、採用女性比率をＫＰＩとして管理 ・育児、介護支援制度の充実 ・健康診断受診率と総労働時間をＫＰＩとして管理 ・公平かつ透明性のある評価制度
倫理と誠実性	●社員のモラル低下による信頼の失墜 ●法令違反による行政処分 ●顧客からの信頼の失墜、ブランドイメージの低下 ○健全な企業風土の醸成	・企業行動指針の浸透 ・社員向けメールマガジンの発行による企業行動指針の浸透 ・倫理意識の醸成を目的とした企業倫理研修を実施 ・従業員意識調査による現況把握
リスクマネジメント	●予期せぬ障害、損失、組織の機能不全 ●事故、災害時の被害の拡大、復旧の遅れ ○適切なリスクテイクによる競争力の向上	・グループ各社のリスク管理 ・グループ全体に係る全社リスクの選定と対応 ・リスクマネジメント研修の実施
収益基盤事業の構造改革	●金融不安、政情不安、景気の急変動等による既存事業の強靭性の低下 ●市場変化や政策への対応の遅れによる事業採算性の低下 ●技術革新への対応の遅れによる主要事業の競争力低下 ○新規事業の収益化による事業基盤のアジリティ確保 ○技術変化への早期対応による競争優位の獲得	・再生可能エネルギー事業等、次代の成長を担う投資の実施 ・㈱e-Mobility Powerと共同で給油所へのＥＶ用急速充電器の設置 ・再生可能エネルギーアグリゲーション実証事業の参画 ・「スマートシティ会津若松」におけるＩＣＴ・環境技術等を活用した地域モデルの創出。地域創生、地域との協創における事業の機会の検討 ・グリーン成長戦略14分野における事業機会の検討

⋮

- **ESGの各マテリアリティにおけるリスクと機会、主な取組み内容を記載**

住友商事株式会社　有価証券報告書（2021年3月期） P21-22 経営 人材 多様性

（1）

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

住友商事グループのサステナビリティ経営の高度化

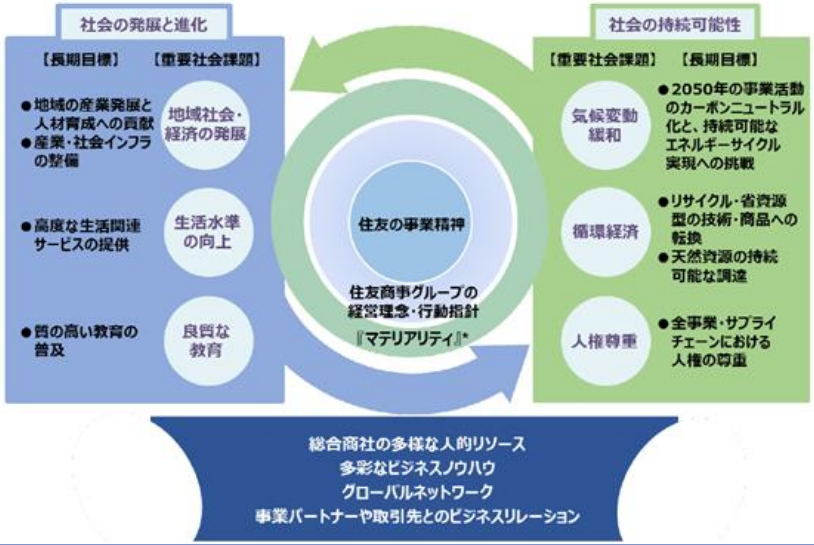
当社は、住友の事業精神、住友商事グループの経営理念（注）・行動指針を踏まえて、2017年にマテリアリティ（*）を特定して、当社グループの事業と社会との関わりを明確にし、一つ一つの事業が社会の抱える様々な課題の解決に貢献することを意識した経営を行ってきました。

また、当社は、社会とともに持続的に成長するためのサステナビリティ経営の高度化の一環として、自らの強みである人的リソースやビジネスノウハウ、グローバルなネットワークやビジネスリレーションを活かして、持続可能な社会の実現にどのような役割を果たすのかを、より明確にコミットするため、当社に関わりが深い6つの重要社会課題を選び、それに紐づく長期・中期の目標を定めています。

重要社会課題は、社会の発展の基礎であり、住友商事の事業活動の前提である「社会の持続可能性」と、持続可能な社会の実現に必要なソリューションを生み出す「社会の発展と進化」という、相互に関連する二つのテーマから成り立っています。

（注）住友商事グループの経営理念については、「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（1）コーポレート・ガバナンスの概要③住友商事コーポレートガバナンス原則」をご参照ください。

■住友商事グループの重要社会課題と長期目標



＊『マテリアリティ』とは住友商事グループが社会とともに持続的に成長するために優先的に取り組むべき課題として特定したもの。

（2）

重要社会課題		長期目標	中期目標 <新たに設定>
社会の持続可能性	気候変動緩和	■ 2050年の事業活動のカーボンニュートラル化と、持続可能なエネルギーサイクル実現への挑戦	■ 当社グループのCO_2排出量を、2035年までに50%以上削減（2019年比） – 発電事業のCO_2排出量を2035年までに40%以上削減（内、石炭火力発電については、60%以上削減）。 – 2035年の発電ポートフォリオ：持分発電容量:石炭20%、ガス50%、再エネ30%（*1） – 化石エネルギー権益事業から生じる間接的CO_2排出量（*2）を2035年までに90%以上削減。 – 上記以外の事業におけるCO_2排出量の削減。（*3） ■ 社会の持続可能なエネルギーサイクルの基盤となる事業の構築 – 水素等のカーボンフリーエネルギーの開発・展開、再生可能エネルギー供給の拡大［2030年までに3GW以上］（*4）、新たな電力・エネルギーサービスの拡大。 – 電化・燃料転換、エネルギー効率・炭素効率の改善、省エネルギー化を促進する事業の拡大。 – カーボンリサイクル、森林事業、CCS、排出権取引等によるCO_2吸収・固定・利活用の推進。
	循環経済	■ リサイクル・省資源型の技術・商品への転換	■ 循環型原材料等の使用、廃棄物の回収、製品の利用効率改善の促進 – リサイクルされた、または再生可能資源に由来する循環型原材料等の使用量拡大。 – 製品の利用効率改善・長寿命化を促進するビジネス（シェアリング・中古販売・リース・レンタル等）の拡大。
		■ 天然資源の持続可能な調達	■ 当社グループの取り扱う主要天然資源の持続可能な調達体制の強化 – 持続可能な調達を要する、主要な天然資源関連商品の特定と調達方針の策定、認証取得の促進、自主監査体制の強化。
	人権尊重	■ 全事業・サプライチェーンにおける人権の尊重	■『国連ビジネスと人権に関する指導原則』『住友商事グループ人権方針』に則った人権尊重の浸透・徹底 – 2023年までに、"指導原則"に基づく人権教育の単体受講率100%、地域組織・子会社実施率100%を達成。 – 人権デューデリジェンスのリスク分析の強化により、2025年までにサプライチェーンを含む全事業のリスクを的確に評価しリスク低減策を実施。評価結果を踏まえて、より有効なグリーバンスメカニズム（*5）を構築。 ■ 安全な職場環境の確保 – 製造・加工業、大規模工事を伴うプロジェクトを中心とした主要事業労働現場における災害ゼロへの取り組み強化。 ■ 多様性に富み互いに尊重し合う組織の実現 – 差別・ハラスメントのない職場環境を整備。 – 国籍、年齢、性別、性的指向、性自認など、あらゆる属性や価値観にとらわれることなく個々人が能力を発揮できる人材マネジメントを推進。
社会の発展と進化	地域社会・経済の発展	■ 地域の産業発展と人材育成への貢献	■ 当社グループ事業のグローバルな展開を通じた地域産業の発展・雇用創出・人材の育成 – 持続可能で、生産性・付加価値の高い産業の振興、事業を通じた地域社会との共生。 – 当社グループ事業拠点における雇用の創出、経営人材・高技能人材の育成。
		■ 産業・社会インフラの整備	■ 社会の持続可能な発展に資する産業・社会インフラの普及 – 良質なエネルギー、水、輸送・物流・通信・金融サービス等へのアクセスを可能にするインフラや、都市機能を高度化する事業の推進。
	生活水準の向上	■ 高度な生活関連サービスの提供	■ 都市化、高齢化等の社会課題解決に資する、高度な生活関連サービスの普及 – 新たな技術やコンセプトによる、モビリティ、メディア・通信、ヘルスケアサービス、スマートシティ構築等、生活水準を向上する、より高度なサービス・新たな機能の提供。
	良質な教育	■ 質の高い教育の普及	■ 100SEED（*6）活動等を通じた、良質で平等な学習機会の提供 – 教育機会の提供対象の量的拡大。 – 受益者の満足度100%。 – 毎年継続して全社員の5%以上参加。（対象は単体・地域組織・グループ会社）

（*1）2020 年現在:石炭 50%、ガス 30%、再エネ 20%
（*2）他者のエネルギー資源使用に伴う間接排出量
（*3）個別事業で目標を設定し削減に注力
（*4）2020 年現在:1.5GW（1GW = 10 億 W）
（*5）サプライチェーンを含む事業活動全体に関し、人権侵害等に関する、従業員・地域住民等ステークホルダーからの訴えを受け付け、問題解決につなげる仕組み
（*6）住友商事グループの社員参加型の社会貢献プロジェクト

（1）サステナビリティ経営の高度化に対する会社の考え方を、経営理念と関連付けながら平易に記載
（2）重要課題の項目ごとに目標を中期と長期に区分して定量的な情報も含めて記載

株式会社村田製作所　有価証券報告書（2021年3月期） P16-17 経営 人材 多様性

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

（4）会社の経営環境と対処すべき課題
②３つの全社課題に対する取り組み状況

「人と組織と社会の調和」
　この課題を解決して目指す姿は、社会から信頼される会社であり、従業員一人ひとりの成長と事業の成長に合わせて、仕事の仕組みや組織を進化させ、変化する事業機会に対応できていることです。当社グループでは、社会課題を起点とした重点的に取り組む領域として、当社グループとステークホルダーにとってのマテリアリティ（重点課題）を設定し、社会に与える影響を継続的に把握し、改善していく事業運営を行っております。2021年３月期には、2050年までに当社グループで使用する電力を100％再生可能エネルギーで賄うことを目指し、ＲＥ100に加盟しました。これまで国内外の事業所で進めてきた再生可能エネルギーの導入だけでなく、当社グループの製品やシステムも組み合わせた取り組みも加速してまいります。今後はさらに、社会課題解決への貢献を経営の中心に据え、当社グループのスローガン「Innovator in Electronics」に込められた「環境や社会に対して、主体的により良い方向に働きかけていく」ことを実践し、持続可能な社会の実現に貢献することでさらなる企業価値の向上を実現してまいります。引き続き、経営上の最も重要な課題の一つとして位置付けておりますコーポレート・ガバナンスにつきまして、会社が健全かつ持続的に発展・成長していくために常に最適な経営体制を整備し、機能するよう取り組んでまいります。

当社グループのマテリアリティ
　事業を通した社会課題の解決（機会）と事業プロセスにおける社会課題への取り組み（リスク）に分け、11項目のマテリアリティを2019年７月に設定し、取り組みを進めております。

重点課題の特定プロセス

- **STEP1** SDGs、グローバルリスク、ムラタの課題から約100項目の社会課題ロングリストを作成
- ▼
- **STEP2** 事業と親和性が希薄な課題等を除外し、リスク・機会の両面でムラタの事業にとっての重要度とステークホルダーにとっての重要度をスコアリング
- ▼
- **STEP3** 代表取締役を含む役員、および関係者間で協議を重ね、11項目の重点課題を取締役会で決定

重点領域	重点課題	認識しているリスクと機会	2019年度～2021年度中期目標（概要）
事業を通した社会課題の解決			
気候変動対策の強化に貢献する高効率部品 持続可能な資源の利用を促進する軽薄短小部品		●気候変動に伴う自然災害の増大 ●世界的なエネルギー効率の改善、再エネ（再生可能エネルギー）利用促進 ●省エネ/再エネ/蓄エネビジネスの市場拡大 ●利用可能な水資源や鉱物資源の減少	●非財務観点からの事業価値整理 ●非財務観点からの商品化プロセス策定 ●社会課題切り口からの事業機会探求 ●軽薄短小・高効率部品の非財務価値定量化
事業プロセスにおける取り組み			
環境	気候変動対策の強化	●気候変動にともなう自然災害の増大による事業への影響 ●世界的なエネルギー効率の改善、再エネの利用促進	●SBT※1を目指した温室効果ガス削減のための仕入先現状調査、目標設定依頼方法の策定 ●2021年度の温室効果ガス排出量を140万t-CO2以下に抑制 ●国内物流の温室効果ガス排出量を実質生産高原単位で2.0kg/百万円以下に削減 ●物流の温室効果ガス排出対象の拡大
	持続可能な資源利用	●利用可能な水資源や鉱物資源の減少による事業への影響 ●廃プラ規制などサーキュラーエコノミーの拡大 ●持続可能な調達への機運の高まり	●2021年度の生産高当たりの廃棄物排出量を7%改善(2016-2018年度平均比) ●2021年度の生産高当たりの水使用量を6%改善(2016-2018年度平均比) ●資源循環の規制及び業界動向調査 ●実現可能なプラスチックの再生スキーム構築と経済効果の検証
	公害防止と化学物質管理	●有害化学物質の漏洩、流出、製品への混入の可能性	●原材料・部品・製品へのムラタ基準※2によるグリーン調達適用 ●ムラタ基準※2に基づいた環境負荷物質管理 ●製品含有化学物質に関する社内外要求の製品仕様への反映 ●外部環境変化への先行対応 ●グローバルでのVOC※3排出量管理体制構築
	気候変動対策の強化 公害防止と化学物質管理 持続可能な資源利用	同上	●製品の企画・設計段階で環境に配慮し、省資源、環境負荷物質の排出を未然抑制する仕組みの試験的導入
社会	安全・安心な職場と健康経営	●事業成長に伴う人員の急増に起因した労災発生の可能性 ●感染症拡大などを契機とした従業員やビジネスパートナーの健康や安全意識の高まり	●労働災害の削減 -死亡あるいは後遺障害の残る重大労災を発生させない。 -年間労災千人率 1.6以下とする。 ●健康経営の推進
	人権と多様性の尊重	●外国人労働者の増加や事業展開地域の拡大に伴う人権リスクの高まり ●多様な人材が力を発揮しきれないことによる競争力の低下	●人権・労働に関するマネジメントシステムの定着と改善 ●人権・労働、ハラスメントなどの従業員教育拡充 ●ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
	地域社会との共生	●事業展開地域における地域社会からの期待の高まり	●創業者理念のグローバルレベルでの実現
ガバナンス	公正な商取引	●カルテルや贈収賄の防止に対する世界的な要請の強まり ●法や社会規範を逸脱することによる企業価値の毀損	●海外統括会社と連携したグローバル・コンプライアンス活動の海外展開
	事業継続の取り組み（BCM※4）	●大規模災害の発生 ●世界的な感染症の流行	●グローバルレベルでのリスクマネジメントの浸透 ●BCPの整備とリスクの未然防止、リスク発生時の損失の軽減化
	情報セキュリティ	●サイバーアタックの巧妙化と増加 ●重要な技術情報や個人情報等の漏洩	●グローバルレベルでの情報セキュリティ施策の浸透

※1:SBT(Science Based Targets)とは、温室効果ガス削減の長期シナリオに対し、定量的に準拠した科学的な目標。
※2:ムラタ基準とは、当社グループの製品と材料に含有される環境負荷物質のうち、当社グループが規制対象として管理する物質を特定し、物質毎に規制条件・規制ランクを設定した基準。
※3:VOC（Volatile Organic Compound）とは、大気汚染の原因のひとつである揮発性有機化合物。
※4:BCM（Business Continuity Management）とは、事業継続を実現させるためのBCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）策定や維持・更新、事前対策の実施、教育・訓練の実施など、平常時からのマネジメント活動。

- **ESGの各項目における重点課題、リスクと機会、中期目標を定量的な情報も含めて記載**

明治ホールディングス株式会社　有価証券報告書（2021年3月期） P14-15,18 経営

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(2) 中長期的な経営戦略と経営環境および優先的に対処すべき課題

③2023中期経営計画（2022年３月期～2024年３月期）

当社グループは創業から続く「健康価値の提供」を再認識し、世界の人びとや社会と健康をシェアするサステナブルな企業グループとして成長することを目指します。

「2023中期経営計画」では従来の売上高や営業利益などの成長性・収益性の目標指標に加えて、新たに明治ＲＯＥＳＧ®※を掲げます。明治ＲＯＥＳＧ®はＲＯＥとＥＳＧ指標に、明治らしいサステナビリティ目標を加えた独自の指標です。これを役員報酬と連動させることにより、その実効性を担保します。また、ＲＯＩＣも資本生産性や効率性の目標指標として新たに設定します。事業別にＲＯＩＣを活用して効率性や収益性を管理することで資本コストを意識した事業運営を徹底し、事業ポートフォリオ戦略の権限や責任体制を明確化します。設備投資や研究開発投資の評価としても活用し、グループ全体の経営管理体制を強化します。

※ＲＯＥＳＧは一橋大学教授・伊藤邦雄氏が開発した経営指標で、同氏の商標です。

〈明治ＲＯＥＳＧ®〉

目標指標

	指標	2020年度 実績（2021年３月期）	2023年度 目標（2024年３月期）
統合目標	明治ＲＯＥＳＧ®	9ポイント	13ポイント
成長性・収益性	連結売上高	1兆1,917億円	1兆800億円
	・食品セグメント	9,996億円	8,745億円
	・医薬品セグメント	1,936億円	2,090億円
	連結営業利益（率）	1,060億円（8.9%）	1,200億円（11.1%）
	・食品セグメント	874億円	1,020億円
	・医薬品セグメント	191億円	185億円
	海外売上高	868億円	1,345億円
効率性・安全性	ＲＯＩＣ	10.0%	10%以上
	・食品セグメント	12.5%	12%以上
	・医薬品セグメント	6.1%	6%以上
株主還元	ＲＯＥ	11.1%	11%以上

※2022年３月期の期首より「収益認識に関する会計基準」等を適用するため、上記の目標値は当該会計基準等を適用した後の金額となっております。

（中略）

サステナビリティ戦略

各活動テーマの中で以下の取り組みを重点的に進めます。

（こころとからだの健康）

・事業を通じた健康な食生活への貢献

健康志向商品や付加価値型栄養商品を創出し、健康な食生活や食文化の普及・啓発に取り組みます。

・新興・再興感染症への対応

新型コロナウイルスワクチンの開発・供給に取り組むとともに、デング熱などのワクチン開発を進めます。

（環境との調和）

・気候変動への対応

再生可能エネルギーの活用を強化します。また、ＳＢＴ※1認定の取得やインターナルカーボンプライシング※2の導入、特定フロン全廃に向けた取り組みを進めます。

※1: Science Based Targetsの略。科学と整合した目標設定

※2: 企業内での炭素の価格付け

・プラスチック資源循環の推進

引き続き、容器包装の軽量化や紙製への変更などの「リデュース」の取り組みを進めるとともに、バイオマスプラスチックや再生プラスチックの使用を拡大します。

・水資源の確保

水使用量を削減するとともに水源保全活動を進め、水リスクに対応します。

（中略）

また、ＥＳＧ投資枠を設定し、ＣＯ２排出量の削減や脱フロン対策、プラスチック使用量の削減、水資源の確保、医薬品の安定供給に関連した取り組みを円滑に遂行します。

項目	主な投資内容
ＣＯ２排出量の削減	・省エネ機器の導入 ・太陽光発電設備の導入 など
脱フロン対策	・ノンフロン冷蔵・冷凍設備の導入
プラスチック使用量の削減	・容器包装軽量化のための設備投資 ・環境に配慮型した容器包装の設備導入
水資源の確保	・水の効率的な使用に資する設備の導入 ・水質改善設備の導入
その他	・医薬品安定供給に資する設備導入 など

- **ROEとESG指標に自社のサステナビリティ目標を加えた独自の指標を掲げ、その内容と実績・目標を記載**

双日株式会社（1/2）有価証券報告書（2021年3月期） P20-21 多様性

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

持続的成長に向けた取り組み

２）多様性と自律性を持つ人材の創出

当社はこれまでも変化を機会と捉え価値創造できる人材を創出すべく、各種人事施策に力を入れてきました。

「中期経営計画2023」では、「多様性を競争力に」をテーマに、多様性と自律性を備える「個」の集団を作り上げるべく、多様性を競争力に変えていくために、様々な人材施策に取り組んでいきます。

まず、従来から取り組んできた女性活躍をはじめとしたダイバーシティの更なる推進に加え、テレワーク活用といった柔軟な働き方の追求など“多様な働き方ができる環境の整備”を継続、深化させていきます。

加えて、①事業経営できる力、②発想・起業できる力、③巻込み・やり切る力を持った人材の創出を実現するため、2019年にスタートした「発想×双日プロジェクト（通称 Hassojitz Project）」（※）など、全社横断で“挑戦を促す仕組み”を拡大するほか、若手の海外派遣や長期トレーニー制度などを通じた“社員一人ひとりが成長実感をもてる機会”を増加させていきます。社員個人のキャリアパスを支援しながら、個人の成長を、組織ひいては当社の成長の原動力とし、新たな事業創出につなげていきます。

（※）将来の世の中の変化や情勢を見据えながら新規事業やビジネスモデルを検討

（1）

● ダイバーシティの推進

人材の多様性を、変化の激しい市場環境に対応し、常にスピードをもって事業創造できる組織の力へと変えるため、当社では、女性、外国人、様々な職歴をもつキャリア採用者など、多様な人材の採用、起用を積極的かつ継続的に行いつつ、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境の整備やマネジメント層の教育などの取り組みを進めてきました。

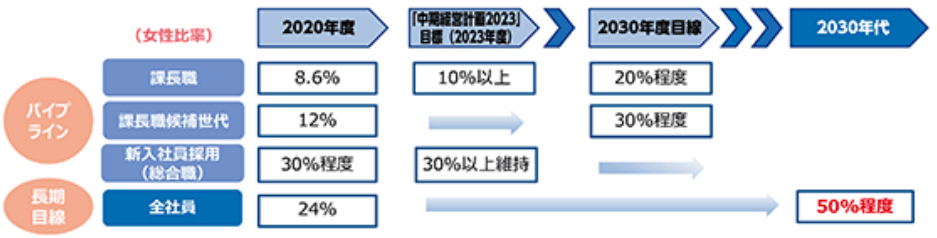
「中期経営計画2023」では、これまでの取り組みに加え、多様なキャリアパス・働き方を促し、社員の多様性を新規事業の創出や組織の意思決定に活かすための人材施策を実行していきます。

当社では、なでしこ銘柄に５年連続で選定されるなど、近年、女性活躍推進を積極的に行っており、各種女性比率向上に加え、海外への駐在や、部長、課長職を担う女性社員も増え、その活躍の場も拡大しています。2021年４月には内部昇格により初の女性執行役員も誕生しました。

「中期経営計画2023」では、2030年代中に女性社員比率を50%程度にすることを目指し、中長期の目線で、あたり前に女性が活躍する環境づくりを進めます。また、社員の自律的な成長をサポートしつつ、各世代層のパイプライン形成と、経験の蓄積、キャリア意識醸成に継続的に取り組み、将来的に経営の意思決定に関わる女性社員を増やしていきます。

（2）

女性活躍関連目標



（ご参考）

■ なでしこ銘柄５年連続選定（2021年３月）
https://www.sojitz.com/jp/news/docs/210322rr.pdf

■ 女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画 （2021年度～2023年度）
https://www.sojitz.com/jp/csr/employee/pdf/kodo2021.pdf

● 柔軟で多様な働き方を実現する職場環境の整備

当社は2018年３月に「双日グループ健康憲章 “Sojitz Healthy Value”」を制定し、社員及びその家族を含めた健康の維持・増進に取り組んでいます。2021年３月に、経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度である「健康経営優良法人2021（ホワイト500）」に３年連続で認定されました。また2020年度においては、従業員の健康管理を経営的な視点で捉え、戦略的に取り組んでいる企業として「健康経営銘柄2021」にも認定されました。

加えて、働き方改革の一環として、コアタイムを設けないスーパーフレックス制度とテレワーク制度を導入し、柔軟な働き方を推進しています。新型コロナウイルス感染症の影響がある中においては、社員とその家族の健康を守ることを第一に考え、テレワークと出社をバランス良く併用し、感染リスクを回避しながら業務ができる環境を整えております。2020年10月30日、このような取り組みが評価され、総務省より令和２年度「テレワーク先駆者百選」に選定されました。今後も社員の声に耳を傾け、新しい働き方や柔軟性の高い職場環境を整備していきます。

⋮

（１）ダイバーシティの推進に向けた取組みについて、女性執行役員の登用の実績や女性社員比率の目標を含めて記載

（２）女性活躍関連目標について、中長期の定量的な目標を時系列で図示しながら平易に記載

双日株式会社（2/2）有価証券報告書（2021年3月期） P21 人材

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

● 多様なキャリアパス・働き方を実現する取り組み

労働力不足・働く価値観の変化・兼業や副業といった新たな労働スタイルの浸透と環境が大きく変わる中、当社で働く社員が高いモチベーションを持ち、多様なキャリアパスや働き方を実現できる取り組みを進めています。

・ジョブ型新会社

35歳以上の社員の多様なキャリア・ライフプランを支援するキャリアプラットフォームとして、ジョブ型雇用の新会社「双日プロフェッショナルシェア㈱」を2021年３月に設立しました。運営開始は2021年７月を予定しており、70歳定年、就業時間・場所の制限無し、副業・起業を可能とし、社員一人ひとりが新たなキャリアパスで活躍し続けられるよう支援していきます。

・独立・起業支援制度

独立・起業を目指す社員のために、当社のリソース（資金・情報・ネットワーク）を提供し、事業推進を支援する独立・起業支援制度を導入いたしました。独立・起業も含めた社員のキャリアパスを支援し、起業家精神を持ち積極的に挑戦し続ける人材の確保・育成、企業文化の変革を目指します。

・双日アルムナイ

双日OB/OGによる「双日アルムナイ」設立の提案を受け、同アルムナイ活動を公認し運営支援しています。双日役職員と双日OB/OGとの人的ネットワークの形成・拡大により、当社のビジネス領域の拡大を促進するプラットフォームとして活用していきます。

緩やかな双日グループの形成を通じ、現状の事業領域にとらわれない新たな事業機会の創出やオープンイノベーションを促進していきます。

● 経営人材の育成のための取り組み

人事制度や研修制度を通して個々の人材力の最大化を図っています。当社の将来を担う若手社員には、３ヶ月から１年以上海外に派遣するトレーニー制度を設け、全員をその対象としています。加えて、2020年度からは所属本部とは異なる分野の事業会社にトレーニーとして赴任させ、事業運営・意思決定に触れる機会を増やし、視野を広げる新たな取り組みも行っています。また、次世代経営幹部人材には、将来を見据えた戦略思考や行動変革につなげるため、エグゼクティブコーチングや他社とのワークショップなどの機会を設けています。このように、若手層から管理職層に対して幅広く育成機会を提供することにより、将来の経営人材層を計画的に育成していきます。

(ご参考)

■ 人材関連全般

https://www.sojitz.com/jp/csr/employee/

- **多様なキャリアパス・働き方を実現する取組みや経営人材の育成のための取組みについて平易に記載**

アンリツ株式会社　有価証券報告書（2021年３月期） P12-13 経営 多様性 人材

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(3) 中長期的な経営戦略、経営環境及び対処すべき課題等

① 中長期的な経営戦略及び中期経営計画

（中略）

（1）

なお、「GLP2023」では、当社グループのサステナビリティ目標として、以下の目標を掲げています。

	2024年3月期までの主な目標・取組及び指標等	
E 環境	温室効果ガス削減に向けた長期計画と取組み	・温室効果ガス（Scope1+2）※：2015年度比23%削減 ・温室効果ガス（Scope3）※　：2018年度比13%削減
	自家発電比率の向上	・自家発電比率：13%以上
S 社会	ダイバーシティ経営の推進	・女性の活躍推進：女性幹部職比率15%以上 ・高齢者活躍推進：70歳までの雇用及び新処遇制度確立 ・障がい者雇用推進：職域開発による法定雇用率2.3%達成
	グローバルなCSR調達の推進	・サプライチェーン・デューデリジェンスの強化：3年累積10社以上 ・CSR調達に係るサプライヤへの情報発信：2回/年以上 ・CSR調達に係るサプライヤへの教育：1回/年以上
G ガバナンス	グローバルなガバナンス力向上	・当社取締役会の多様性の推進、社外取締役比率：50%以上
	グループ内部統制構築の推進	・統制自己評価（CSA）基準の充足：すべての海外子会社への適用

※ Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)、Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出、Scope3：Scope1・Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

③ サステナビリティ推進活動、ダイバーシティ推進等

国際社会のサステナビリティ課題は、2015年９月、国連総会において全会一致で「持続可能な開発目標（SDGs）」として定められました。当社は、温室効果ガスの排出削減計画をSBT（Science Based Targets）イニシアチブに提出し、2019年12月には、この計画に掲げた目標が気候変動に関する政府間パネルIPCC（Intergovernmental Panel on Climate Change ）の気候科学に基づく削減シナリオに整合しているとして、この計画を承認いただきました。これには再生可能エネルギー（以下、「再エネ」といいます。）電力証書の購入も計画しておりましたが、当社グループの事業遂行に必要な電力を自前でも発電していく取組みがSDGsの目指す姿に適うものと考え、再エネ自家発電（PGRE：Private Generation of Renewable Energy）を重視することにしました。そこで、2020年4月に「Anritsu Climate Change Action PGRE 30（以下、「PGRE 30」といいます。）」を策定し、温室効果ガス削減に向けて果敢に挑むこととしました。PGRE 30は、一部の子会社を除いた2018年度の当社グループの電力使用量を基準に、再エネの一つである太陽光自家発電比率を、2018年度の0.8%から2030年頃を目途に30%程度にまで高めていく野心的な目標となります。主要拠点である神奈川県厚木市、福島県郡山市、米国カリフォルニア州Morgan Hillの3地区に自社消費用の太陽光発電設備を導入・増設し、PGRE 30に取り組むことで、SDGsの目標7のターゲット7.2に掲げる「2030年までに、世界のエネルギーミックスにおける再エネの割合を大幅に拡大させる」という目標達成に貢献してまいります。

当社グループは、誠実な企業活動を通じてグローバルな社会の要請に対応し、社会課題の解決に貢献してこそ企業価値の向上が実現されると考えています。その基本的な考え方を定めた「サステナビリティ方針」は、従来より実践している当社のサステナビリティ経営の活動をベースに、2021年４月１日付の新経営ビジョン・新経営方針に沿った内容で改訂いたしました。この方針には2015年に国連で採択されたSDGsアジェンダの5つのP、すなわち、People、Planet、Prosperity、Peace、Partnershipの要素が包含されています。当社グループは、「安全・安心で豊かな社会の発展への貢献」、「人と地球にやさしい未来づくりへの貢献」、「人権の尊重と健康で働きがいのある職場づくりの励行」、「公正で誠実な活動の実践と経営の透明性の維持向上」、「ステークホルダーとの強固なパートナーシップの構築」を目標に据え、「誠と和と意欲」をもってグローバル社会のサステナビリティ及び世界共通目標SDGsに貢献することを通じて、企業価値の向上を目指してまいります。

（2）

当社グループにおける従業員の採用においては、技術職、事務職を問わず、外国籍人財のほかジェンダー平等に配慮した人財の採用を進めており、国内においては女性の積極採用、教育研修プログラムの改善等により女性社員の比率、女性幹部職の人数が徐々に高まっています。仕事と育児等の両立支援については、出産の前後や育児における休暇・休業・職場復帰制度、時短勤務制度等の諸制度を設けるなど、働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組んでいます。加えて、従業員向けの自己啓発プログラムについては、自らの価値観・強み・ライフスタイルに基づき、「学びたいとき、学べるときに、学びやすい方法で、自ら学ぶ」をコンセプトに、自らが学ぶテーマを内発的に設定し、自己向上を図ることを目指すものとして刷新されています。諸制度の利用を希望する者が、性の別を問わず、共に安心して仕事と育児等の両立が図れるように、ダイバーシティ推進を総合的に所管する部門が中心となって、すべての従業員に対し、関連する情報の提供・周知、意識啓発等を行い、理解促進に努めています。これらの取組みにより、最近の傾向として、男性従業員による育児休職制度の利用が進んでいます。また、当社は、働き方の改革“ライフワークバランス”の推進に向け、就業時間管理の徹底、会議の時間短縮・効率化の推進等を通じた長時間労働の削減にも努めており、これは従業員の健康を守るとともに、育児、介護等を行いやすくすること、ひいては生産性を向上させてイノベーションを起こし、企業価値の向上につながるものと考えております。

なお、当連結会計年度末時点におけるグローバルにみた女性の活躍状況は以下のとおりです。

■ 幹部職に占める女性の割合　（女性幹部職数÷全幹部職数）　（単位：%）

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
日本	1.3	1.3	1.0	1.1	1.8	2.3
米州	22.7	24.7	23.0	20.2	18.3	17.9
EMEA　※	17.0	19.7	22.1	23.5	21.6	24.2
アジア他	18.2	21.7	21.6	24.1	23.4	24.0
グローバル連結	9.6	10.2	9.9	10.5	10.4	10.8

※ EMEA（Europe, Middle East and Africa）：欧州・中近東・アフリカ地域

⋮

（1）ESGの各項目について設定した評価指標と定量的な目標を記載
（2）ジェンダー平等に関する取組みについて、エリア別の幹部職に占める女性割合の推移状況を含めて記載

カゴメ株式会社（1/2）有価証券報告書（2020年12月期） P26-27 多様性 人材

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

多様な人財

成長し続けるための多様な人財の活躍を目指す取り組み

イノベーションを生む器づくり

「従業員一人ひとりの成長が企業の成長を生み出す」とのトップの意思のもと、「働きやすく、働きがいのある会社」の実現を経営戦略として進めています。

1. ダイバーシティ＆インクルージョン

多様な従業員が能動的に働くことを通じ、組織体質の強化に取り組んでいます。

経営戦略上の位置付け

当社のダイバーシティは「長期ビジョン」と「2025年のありたい姿」の実現に向けた組織活動や個人行動の前提・基盤として位置付け、推進しています。

カゴメ流ダイバーシティの実践・自走・定着

長期ビジョン
2025年のありたい姿

【新・行動規範】
「共助」「人権の尊重」「フェアネス」

【ダイバーシティ推進】
「相互理解・尊重の風土」「働きやすく、働きがいのある職場環境」

（1）

女性活躍の推進

当社商品を購入されるお客様や入社を希望される学生は、女性の割合が多いのですが、社内を見ると、女性の従業員の割合はまだ少ないのが実態です。女性の活躍は当社の成長に不可欠であり、女性比率を50%にする長期ビジョンのもと「女性活躍」の推進に取り組んできました。第二次中期経営計画ではその取り組みをさらに進化させ、採用／継続就業／登用に関するKGI・KPIを更新しました。

女性活躍推進法の行動計画（第Ⅱ期19-22年）数値

目標1	新規採用における女性割合を50%以上にする	65%（20年度実績）
目標2	9-11年度採用女性の継続雇用割合を男性比0.8以上にする	1.0（09-11年入社）
目標3	17-19年採用女性の3年後継続就業割合を男性比1.0以上にする	1.0（09-11年入社）1年後時点
目標4	管理職（課長級以上）に占める女性割合を12%以上にする	6.6%（20年4月1日時点）

ダイバーシティ委員会の活動

ダイバーシティの取り組み領域の拡張に向け、「アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）」と「SOGI（性的指向・性同一性）」の視点から社内公開フォーラム「ダイバーシティDAY 2019」を2019年7月に開催しました。これを受け、各事業所の「ダイバーシティ委員会」主導でLGBTに関する勉強会を行い、トイレ表示の見直しなどが実践されました。

北海道支店のトイレ表示変更の事例

【変身前】LADY&身障者 → 【変身後】みんなのトイレ

2. イノベーティブな人財の創出

変化する環境やニーズへの感度を高め、当社の将来の成長につながる新事業を作り出すとともに、従業員の事業構想力、創造力を向上させる施策を実施しています。

イノベーションを生む器づくり

17年度にスタートした「新事業プラン」募集は、従業員の自由な事業構想を成長につながる新事業の種として育成するもので、ソリューション力を高める仕組みとして機能しています。20年度からは、より多くの従業員の多様な価値観や独創的なアイデアを引き出すために、募集要項を改訂しました。提案者の多様な経験に基づく思いと事業仮説を重視し、選考プロセスにおいてもアクセラレーターの伴走によるフォローアップやネットワーク作りを取り入れました。これにより提案者のアイデアの事業化への道筋を確かなものにしていきます。

新事業プラン募集の狙い

① 変化を予測し、対応する商品やサービスを提供することで、成長し続けることができる「強い企業」を目指す。
② 事業創出をやりきることができる事業開発人財を育成する。

これまでに最終選考を通過した事業プラン

17年度	「野菜を好きになる保育園ベジ・キッズ」→19年4月に開園
18年度	「ニンジンのパルプを利用した食物繊維事業」→ニンジンパルプの新規素材の開発に着手
19年度	「ラブレ菌配合の土壌改良剤、有機肥料の製造・販売」→事業化継続検討中

「野菜を好きになる保育園ベジ・キッズ」でのトマト苗定植

（2）

3. 人権への配慮

従業員のクリエイティブで豊かな人生の実現に向け「働き方の改革」と「健康経営」を推進しています。

年間総労働時間1,800時間への取り組み

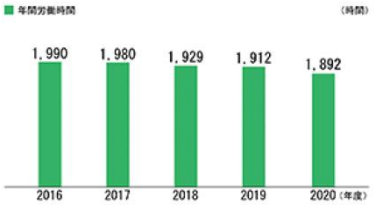
14年度から取り組んできた「働き方の改革」は、組織や個人の仕事の質（プロセス・成果）の向上と量（時間）の削減との両立を図る各種施策が進展しています。目標とする「2020年度に年間総労働時間1,800時間」に向けた取り組みを継続し、その実現に向けた各種の業務管理ツール、制度を導入して成果を上げています。

また、労働時間削減で生まれた時間を活用した副業制度が稼働し、より選択肢を広げた形の従業員の社会貢献を可能にしています。

19年度に導入した主な制度・施策

テレワーク勤務制度 | サテライトオフィスの活用 | 副業制度

年間総労働時間の推移



（1）女性活躍の推進への取組みに関する目標と実績を記載
（2）働き方改革への取組みとして、年間総労働時間の推移を図示しながら平易に記載

カゴメ株式会社（2/2）有価証券報告書（2020年12月期） P28 人材

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

4. 健康経営の推進

企業が健全であるためには、従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが重要だと考え、積極的に従業員の健康管理に取り組んでいます。

カゴメ健康経営宣言

カゴメは、企業が健全であるためには、従業員一人ひとりが心身共に健康であることが重要だと考え、積極的に従業員の健康管理に取り組んでおり、2017年には「カゴメ健康７ケ条」を制定し、「カゴメ健康経営宣言」を行いました。

また、2020年３月には、４年連続で経済産業省および日本健康会議主催の「健康経営優良法人2020（大規模法人部門ホワイト500）」に認定されました。さらに、2020年12月には、（株）日本政策投資銀行が行う「DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付」において、最高ランクの格付を取得しました。

2020 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

DBJ健康格付 2020

カゴメ健康経営宣言

従業員の健康は、カゴメで働くことの誇りや
やりがいの向上を通して
「働きがい」に直結するものです。
当社は「カゴメ健康7ケ条」を中核とし、
健康経営を推し進めながら、
食を通じお客様の健康に貢献してまいります。

健康経営推進体制

2016年にカゴメアクシス（株）に専任組織を設置し、事業所すべてに産業医を選任。保健師とともに、健康管理を推進しています。

また、2018年には、健康推進委員会が発足し、事業所独自で主体的に健康増進活動を行っています。

その他の活動としては、カゴメ健康保険組合との「コラボヘルス推進会議」を定例開催するなど従業員の健康に関する課題を抽出し、健康施策を推進しています。

さらに、主要事業所産業医を中心とした産業保健スタッフ、カゴメ担当役員、カゴメアクシス（株）専任スタッフ及びカゴメ健康保険組合が集まり、カゴメ全社の健康取り組みを共有・検討する「カゴメ健康会議」も開催し、全社健康課題の共有や対策などについて協議しています。

カゴメ健康7ケ条

- 第1条 バランスよく栄養摂取、毎日野菜350g
- 第2条 毎日すっきり、ラブレを飲んで
- 第3条 快眠、挨拶、楽しく生活
- 第4条 適度な運動、一日8千歩
- 第5条 歯磨き、うがい、手洗い習慣
- 第6条 お酒はほどほど、煙は避けて
- 第7条 健康診断、自己管理

産業保健体制

国内の全事業所に健康管理担当窓口を設けています。各事業所の担当窓口と産業保健スタッフ（産業医、保健師）が連携しながら、従業員への面談等を実施し、フィジカル、メンタルヘルス両面で不調者の早期発見、保健指導等を行っています。

健康管理に関する状況

「カゴメ健康７ケ条」に基づき、健康施策を推進しているほか、カゴメ健康保険組合とも連携して、独自健診である「カゴメけんしん」の実施や、定期歯科検診、インフルエンザ予防接種、ウォーキングキャンペーンなどを毎年実施しています。また、30歳以上の従業員・配偶者には、人間ドックの受診を奨励・支援しています。

健康診断に関する状況（3月末） （%）

	2018	2019	2020（年度）
受診率	100	100	100
特定保健指導実施率	58.2	72.0	84.8

※2020年12月末

ストレスチェックに関する状況 （%）

	2018	2019	2020（年度）
受検率	92.0	95.7	93.3
高ストレス者比率	6.3	7.4	7.6

従業員の健康リテラシーの向上

従業員一人ひとりの心身の健康を保つためには、カゴメ従業員の全社健康状態の見える化と共有、健康に関する正しい知識習得が必要と考え、2017年から「カゴメ健康レポート」を発刊するとともに、従業員向けの研修などを実施しています。

- 健康経営の推進に関する取組みとして、特定保健指導実施率や高ストレス者比率の推移状況を記載

三浦工業株式会社　有価証券報告書（2021年3月期） P13-14 多様性

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(5) 対処すべき課題

当社グループは、2019年度より「一つでも多くの商品を通じてお客様と持続的につながり続ける会社」の実現を目標に取り組んでまいりました。しかし、2020年度において当社グループを取り巻く事業環境は、新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大により厳しい状況となり、業績への影響を避けることができませんでした。2021年度は、諸々の環境変化を踏まえ、従来とは異なる社会ニーズへの対応を加速化させながら、引続き環境負荷低減、トータルソリューション、ワンストップサービスをスローガンに既存事業の収益体質の強化、新たにより多くのお客様とつながりをもつことのできる製品・サービスの提供、日本で培ったビジネスモデルの展開に取り組んでまいります。そのために、新製品・新サービスの研究開発、独創的な技術を獲得するM&A、生産性向上に向けた情報システムの再構築、そして従業員教育等に積極的に投資を行ってまいります。

（中略）

⑤　女性の登用

当社グループは、特に女性従業員のキャリア形成について支援強化を継続しており、外部研修受講奨励や女性技術者等の他社交流会による意識改革とあわせ、女性管理職比率目標を３％と掲げ、役職者登用の拡大と育成強化を進めてまいりました。

近年では、従来の女性活躍領域を超えた社内公募制度の開始及び領域の拡大を実施し、活躍志向の人材発掘とキャリアアップ支援を強化しております。引続き、主任・係長のジョブローテーションの推進、役員や女性上位役職者参画によるオフサイトミーティングの開催等を通じて、課長候補者の計画的な拡充、強みを生かした専門領域等での上位役職への登用に取り組んでまいります。

直前５ヶ年の女性役職者数及び比率

	2017年３月31日	2018年３月31日	2019年３月31日	2020年３月31日	2021年３月31日
女性役職者（名）	211	231	240	256	279
女性役職者比率（%）	12.4	13.0	13.3	13.8	14.5
うち管理監督者（課長以上）（名）	15	15	16	16	16
女性管理監督者比率（%）	2.7	2.7	2.6	2.6	2.5

（注）１　女性役職者比率は、当社の全役職者に対する女性の割合を記載しております。
　　２　女性管理監督者比率は、当社の全管理監督者(課長以上)に対する女性の割合を記載しております。

- **女性の登用に向けた取組みについて、女性役職者比率や女性管理監督者比率等の推移を定量的な情報を含めて記載**

ＴＯＴＯ株式会社（1/2）有価証券報告書（2021年3月期） P12,14 経営 SDGs

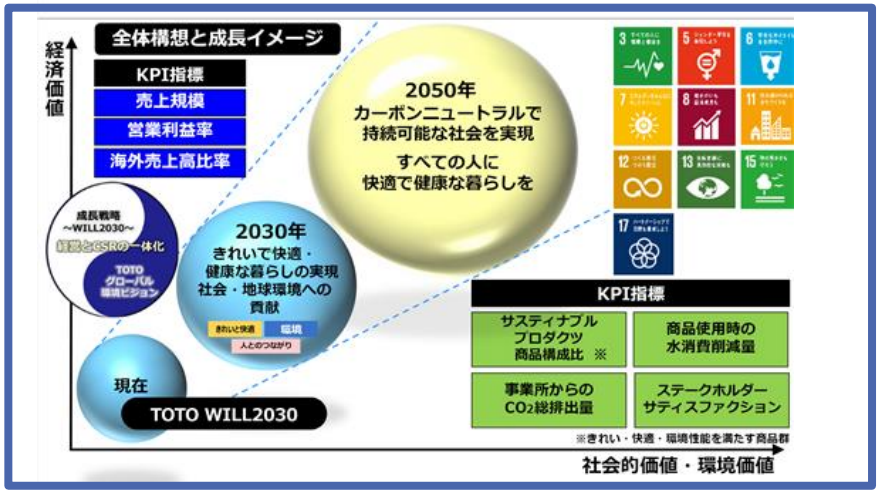
【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(2) 中長期的な会社の経営戦略

当社グループは、2050年のカーボンニュートラルで持続可能な社会の実現に貢献し、すべての人に快適で健康な暮らしを提供することを目指します。

そのために、「社会・地球環境への貢献」「きれいで快適・健康な暮らしの実現」を目指し、2021年度から始まる10カ年の「新共通価値創造戦略 ＴＯＴＯ ＷＩＬＬ２０３０」を策定しました。

（1）



（2）

	KPI指標	2020年	2030年
社会的価値・環境価値	サスティナブル プロダクツ 商品構成比	69% （日本）74% （海外）56%	78% （日本）85% （海外）70%
	商品使用時の 水消費削減量 （水ストレスの軽減）	9億㎥	17億㎥
	事業所からの CO_2総排出量	35.7万t ※2018年度実績	25.0万t
	ステークホルダー サティスファクション	社員満足度 74pt ショールーム満足度 73pt アフターサービス満足度 92pt	80pt 80pt 95pt
経済価値	売上規模 ※	5,778億円	9,000億円以上
	営業利益率	6.9%	10%以上
	海外売上高比率 （住設事業）	25%	50%以上

※新収益認識基準調整後

（中略）

多様な人財（※）が集まり、安心して働き、イキイキとチャレンジできる会社をつくる「マネジメントリソース革新」

場所と時間を柔軟に活用できる「新しい働き方の実現」を推進しています。

今後は、ダイバーシティの更なる進化を目指し、「多様な人財」が「多様な働き方」で活躍できる職場づくりに取り組んでいきます。

（※）当社グループで働くすべての人々は「次世代を築く貴重な財産である」という考えから、「人材」ではなく「人財」と表記しています。

（当期までの主な進捗状況）

・やりがいを感じる働き方の実現に向けて、働きやすい職場づくりに取り組み、有給休暇取得を進めました。
今後も働きやすい職場づくりを継続し、創出した時間で自己成長を図り、新たな価値の創出につなげていきます。

・女性、障がいをお持ちの方、LGBTQ（性的マイノリティ）の方など、多様な人財が活躍できる職場づくりを推進しました。
今後も多様な人財の活躍を後押しし、会社の成長につなげ、選ばれる会社を目指していきます。

・新型コロナウイルス感染症拡大の状況下において、事業を継続するために場所と時間を柔軟に活用できる働き方のひとつである在宅勤務制度を拡大しました。
今後は在宅勤務で得られた生活者視点や自己啓発での学びを会社に持ち寄り、お客様への新たな価値提案につなげていきます。

⋮

（1）経営戦略の全体像をサステナビリティと関連付けて図示
（2）サステナビリティ目標としてビジネスに関連する会社独自の指標を設定し、実績と計画を定量的に記載

ＴＯＴＯ株式会社（2/2）有価証券報告書（2021年3月期） P15-16 経営 人材 多様性 SDGs

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

＜ＴＯＴＯグローバル環境ビジョンについて＞

当社グループでは、さまざまな事業活動と「ＴＯＴＯグローバル環境ビジョン」が一体となり、「新共通価値創造戦略 ＴＯＴＯ ＷＩＬＬ２０３０」の達成を目指しています。このビジョンでは、グローバルで取り組む3つのテーマとして「きれいと快適」「環境」「人とのつながり」を掲げ、きれいで快適な暮らしを世界に届け、環境にやさしいものづくりを行い、人とのつながりを大切に活動しています。

これらの取り組みにより、環境や社会的価値、経済価値を同時に実現し、国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」についても貢献していきます。

また、当社グループでは、2050年のカーボンニュートラルを目指して、科学的根拠に基づいたCO_2排出削減目標の認定制度である「SBT（Science Based Targets）」の取得、使用する電力を100％再生可能エネルギーとすることを目指す国際的イニシアチブ「RE100」への加盟など、マイルストーンを設定し、従来からのCO_2削減の取り組みに加え、再生可能エネルギーの調達拡大などを推進していきます。

（当期までの主な進捗状況）

「きれいと快適」

「きれい・快適を世界で実現する」「すべての人の使いやすさを追求する」を目指す姿とし、「きれいで快適なトイレのグローバル展開」に取り組んでいます。

「除菌」「防汚」「清掃」の技術（「きれい除菌水」「セフィオンテクト」「フチなし形状／トルネード洗浄」）を複合させた「きれいなトイレ」と、「ウォシュレット」に代表される「快適なトイレ」の提供を通じて、清潔で健康的な生活環境を世界中に提供しています。これにより、あらゆる年齢のすべての人の健康的な生活を確保することを目指しているSDGsのテーマ「３：すべての人に健康と福祉を」などに貢献しています。

「環境」

「限りある水資源を守り、未来へつなぐ」「地球との共生へ、温暖化対策に取り組む」「地域社会とともに、持続的発展を目指す」を目指す姿とし、「節水商品の普及による水ストレスの軽減」や「カーボンニュートラルの実現」、「地域に根付いた社会貢献活動」に取り組んでいます。

「節水商品の普及」により、限りある水資源を守るとともに、「ＴＯＴＯ水環境基金」の活動により、生活用水不足や衛生環境の改善を進めている団体への支援を続けています。これにより、生活用水不足や劣悪な衛生環境で困っている人をなくそうとしているSDGsのテーマ「６：安全な水とトイレを世界中に」などに貢献しています。

「人とのつながり」

「お客様と長く深い信頼を築く」「次世代のために、文化支援や社会貢献を行う」「働く喜びを、ともにつくり、わかち合う」を目指す姿とし、「お客様満足の向上」「社員のボランティア活動推進」「働きやすい会社の実現」に取り組んでいます。

「早く、確実、親切な」アフターサービスの提供によるお客様満足の向上や、植樹活動や地域清掃等のボランティア活動への社員の参加促進などにより、いつまでも人とのつながりを大切にしています。

また、「多様な人財の個性を尊重するダイバーシティ活動の推進」や「働き方改革」により、全従業員が「働きがいのある人間らしい仕事」をして、イキイキと働けるよう活動を推進しています。これにより、若者や障がい者を含むすべての男性及び女性が、働きがいのある人間らしい仕事をしている社会を目指しているSDGsのテーマ「８：働きがいも経済成長も」などに貢献しています。

グローバル環境目標

目指す姿		主な取り組み	指　標	区分	2020年度（実績）	2023年度（目標）	SDGs のテーマ
きれいと快適・環境		きれいで快適な環境商品展開	サスティナブルプロダクツ商品構成比	◆	日本:74% 海外:56%	日本:80% 海外:61%	SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
きれいと快適	・きれい・快適を世界で実現する。 ・すべての人の使いやすさを追求する。	きれいで快適なトイレのグローバル展開	トルネード出荷比率(海外)		46%	56%	3 すべての人に健康と福祉を 5 ジェンダー平等を実現しよう 6 安全な水とトイレを世界中に 11 住み続けられるまちづくりを
			ウォシュレット出荷台数(海外)		77万台	134万台	
			きれい除菌水ウォシュレット展開比率(海外)		35%	62%	
環境	・限りある水資源を守り、未来へつなぐ。 ・地球との共生へ、温暖化対策に取り組む。 ・地域社会とともに、持続的発展を目指す。	節水商品の普及による水ストレスの軽減	商品使用時の水消費削減量　※1	◆	9億㎥	11億㎥	6 安全な水とトイレを世界中に 7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 13 気候変動に具体的な対策を 15 陸の豊かさも守ろう
		カーボンニュートラルの実現	事業所からのCO2総排出量	◆	30.7万t	29.4万t	
			施策によるCO2排出量削減		3.8万t	4.2万t	
			商品使用時CO2排出量削減　※1		321万t	360万t	
		地域に根付いた社会貢献活動	地域の課題解決に寄与するプロジェクト数(2018年度からの累計)		96件	150件	
人とのつながり	・お客様と長く深い信頼を築く。 ・次世代のために、文化支援や社会貢献を行う。 ・働く喜びを、ともにつくりわかち合う。	お客様満足の向上	アフターサービスお客様満足度	◆	92Pt	94Pt	5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 12 つくる責任 つかう責任 17 パートナーシップで目標を達成しよう
			ショールーム満足度(日本)	◆	73Pt	75Pt	
		社員のボランティア活動推進	ボランティア活動参加率		67%	100%	
		働きやすい会社の実現	社員満足度(日本)	◆	74Pt	76Pt	
			女性管理職比率(日本)		14%	21%	
			ライフイベントによる離職率(日本)　※2		2.1%	0%	

※1　2005年当時の商品を普及し続けた場合と比べた削減効果　※2　働き続けたい育児・介護者の離職率　◆：ＷＩＬＬ２０３０の長期目標

- **環境目標としてビジネスに関連する会社独自の指標を設定し、実績と目標、SDGsとの関連性を具体的に記載**

味の素株式会社　有価証券報告書（2021年3月期） P20-22 経営 人材 多様性 SDGs

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

当社グループの経営成績及び財務状況等に影響を及ぼす可能性のあるリスクには、重要項目ごとに以下のようなものがありますが、中でも新型コロナウイルス感染症のパンデミック（世界的な大流行）については、現在進行形で極めて重要な経営リスクの１つであると認識しています。

以下は、すべてのリスクを網羅したものではなく、現時点では予見出来ない又は重要と見なされていないリスクの影響を将来的に受ける可能性があります。当社グループではこのような経営及び事業リスクを最小化するとともに、これらを機会として活かすための様々な対応及び仕組み作りを行っております。

（中略）

(2) マテリアリティ

（1）

マテリアリティ項目	①関連する機会とリスク（○機会　●リスク）	②味の素グループの主要な取り組み
食と健康の課題解決への貢献	○健康課題の深刻化・多様化による食事・運動等の生活習慣の見直し ○ブランドへの信頼獲得 ○健康・栄養関連の法制化・ルール強化（砂糖税・栄養表示） ○予測予防への食と栄養の関与 ○再生医療技術、抗体医薬・核酸医薬の発展 ●健康・栄養分野における競争激化	・おいしく摂取し、心身のすこやかさにつながる食品・アミノ酸製品およびメニューの提供 ・おいしい減塩（うま味） ・たんぱく質摂取の推進 ・おいしい減糖、減脂 ・職場の栄養改善 ・栄養プロファイリングシステムの製品開発への利用 ・栄養改善に役立つ製品・サービスの個別提案（パーソナル栄養） ・「アミノインデックス技術」による予防医療への貢献 ・再生医療用培地の提供 ・バイオ医薬品の受託開発・製造
生活者のライフスタイルの変化に対する迅速な提案	○共に食べる楽しさ・喜びの提供による企業レピュテーションの向上 ○デジタル活用等による新しい価値の創造 ●生活者のライフスタイルの変化、価値観の多様化への対応遅れによる成長機会の損失	・食を通じた人と人のつながり・コミュニティの創出 ・ビッグデータ・生活者データの活用によるマーケティングの高度化 ・スモールマスへの対応強化 ・製品・サービス・情報のお客様への適切な届け方の実践 ・スマートな調理等、簡便ニーズに対応した製品・サービスの拡充
製品の安全・安心の確保	○お客様の満足度向上によるブランドへの信頼獲得 ○ステークホルダーへの適切な情報公開による信頼獲得 ●うま味・MSGに対するネガティブな風評の拡大による事業への影響 ●製品の品質クレーム・トラブルによるお客様からの信頼低下	・製品パッケージやＷＥＢでの適切な情報共有 ・「お客様の声」の製品・サービスの開発・改善への反映 ・うま味・MSGの価値共有のためのコミュニケーションを強化 ・味の素グループ品質保証システム「ＡＳＱＵＡ（アスカ）」に基づく品質保証活動の徹底と人財育成
多様な人財の活躍	○働きがいの向上による会社の成長 ○イノベーションが起きやすい環境づくり ●人財獲得競争の激化によるコスト上昇	・従業員の「ASVの自分ごと化」促進 ・エンゲージメントサーベイを活用したＰＤＣＡサイクルの推進 ・ダイバーシティ&インクルージョン推進に向けた組織風土改革 ・女性人財の育成・登用 ・健康経営の推進 ・人権教育・啓発活動 ・イノベーション創出のための企業文化醸成
気候変動への適応とその緩和	○再生可能エネルギーの導入、炭素税の負担軽減によるコスト競争力確保 ○脱炭素に向けた外部連携 ●気候変動による原材料調達不全 ●気候変動への対応遅れによる企業価値毀損	・製品ライフサイクル全体でのカーボンニュートラルに向けた長期的な取り組み ・生産時・輸送時のエネルギー削減の取り組み ・再生可能エネルギーへのシフト ・内部カーボンプライシングの活用 ・TCFDに対応した情報開示（シナリオ分析等） ・飼料用アミノ酸による環境負荷低減（土壌・水質汚染の低減）
資源循環型社会実現への貢献	○環境に配慮した素材の開発による市場獲得 ●廃棄物削減、リサイクルへの取り組み遅延による企業価値毀損	・生分解性が高いアミノ酸系洗浄剤の供給 ・容器包装の3R推進（プラスチック廃棄物の削減等） ・環境対応型包装資材（モノマテリアル素材・生分解性プラスチック・植物由来原料・認証紙）の使用 ・環境ラベルの普及 ・製品パッケージを活用したプラスチック廃棄削減訴求

⋮

（2）

マテリアリティ項目	③貢献するSDGｓのゴール	④中計で掲げる戦略への影響	⑤影響の大きさ	⑥発現の蓋然性、時期	⑦評価	⑧前年比較
食と健康の課題解決への貢献		健康を軸とした生活者への価値提案力の低下、および提案の競争力低下による生活者需要の低下。	大	中	極めて重要	→
生活者のライフスタイルの変化に対する迅速な提案			中	大	極めて重要	→
製品の安全・安心の確保		－	小	大	注視	→
多様な人財の活躍		多様な人材が活躍できないことによる計画の実行力、および食と健康の課題解決力の低下。	中	中	重要	→
気候変動への適応とその緩和		コスト上昇による、食と健康の課題を解決を通じて効率性高く成長できる収益構造実現（ROIC向上）の遅れ。環境対応の不足によりブランド価値が毀損することによって、提供価値が低下、または提供価値への信頼が低下する。	大	中	極めて重要	→
資源循環型社会実現への貢献			中	大	極めて重要	→
フードロスの低減			小	中	注視	→

⋮

（1）各マテリアリティについて、関連する機会とリスク及び主要な取組みを端的に記載

（2）各マテリアリティについて、SDGsとの関連性、経営戦略に与える影響の内容と大きさ、発現の蓋然性・時期、重要性の評価と前年度からの変化について記載

株式会社リコー　有価証券報告書（2021年3月期） P21-22 経営 多様性 人材 SDGs DX

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

(5) 7つのマテリアリティ～7つのマテリアリティに対するリコーグループの取り組みとESG目標

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 評価指標	ESG目標 2022年度目標
"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。 **主な事業領域** ●オフィスプリンティング/オフィスサービス	顧客評価のトップスコア率*1	30%以上
			顧客への提供価値拡充度	20%*2
			DXによる価値提供スキル保有人材	IPA ITSS L3*3 1.5倍
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。 **主な事業領域** ●ヘルスケア ●スマート社会インフラ*4	生活基盤向上貢献人数	1,000万人
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*5 1.5℃」目標を掲げ、自社排出のGHGの大幅削減を進め、社会全体の脱炭素に貢献する商品・ソリューションを提供します。 **主な事業領域** ●オフィスプリンティング/オフィスサービス ●環境	GHGスコープ1、2削減率（2015年度比）	30%
			GHGスコープ3削減率（2015年度比）	20%
			使用電力の再生可能エネルギー比率	30%
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。 **主な事業領域** ●オフィスプリンティング/オフィスサービス ●商用印刷/産業印刷 ●サーマル	製品の新規資源使用率	85%以下

経営基盤の強化

マテリアリティ	社会からの要請と経営戦略	ESG目標 評価指標	ESG目標 2022年度目標
ステークホルダーエンゲージメント	**社会からの要請** 社会の持続可能な発展のために、企業にはグローバルバリューチェーン全体のサステナビリティの強化が求められています。 **経営戦略** ビジネスパートナーとの協働を強化、自社・ビジネスパートナー・社会とWin-Win-Winの関係を構築します。	生産拠点のRBA*6認証取得	主要生産6拠点完了
		サプライヤーの行動規範署名率	重要サプライヤーの署名完了
		国際的セキュリティ標準	ISO/IEC*7 NIST*8に基づくセキュリティ強化完了
		各パートナーからの評価スコア*9（サプライヤー、販売代理店、開発パートナー）	
		主要ESG評価のトップ評価獲得	DJSI、CDP*10など
		経済産業省「デジタルトランスフォーメーション銘柄」採用	DX銘柄採用
共創イノベーション	**社会からの要請** 持続可能な発展のために、さまざまな産業セクターでイノベーション促進が求められています。 **経営戦略** 大学・研究機関、他企業など、パートナーとの共創を重視、社会課題解決に向けた効率的な研究・技術開発、新たな価値創出のための連携を進めます。	特許のETR*11（他社引用）スコア増加率（2020年度比）	20%増
ダイバーシティ&インクルージョン	**社会からの要請** 持続的な発展やイノベーションのために、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現、多様性の尊重が必要になっています。 **経営戦略** 「自律型社員の活躍」を経営方針に掲げ社員の多様性を尊重、イキイキと働けるような環境を整えていきます。	RFG*12エンゲージメントスコア	各地域50パーセンタイル以上
		女性管理職比率	グローバル16.5%以上（国内　7.0%以上）

*1 トップスコア率：もっとも高い評価の選択率
*2 国内スクラムパッケージの顧客比率
*3 IPA:独立行政法人情報処理推進機構。ITSS：IPAが定めるITスキル標準。レベル０～レベル６の7段階。
*4 スマート社会インフラ：デジタル技術による社会インフラ関連事業
*5 SBT：Science Based Targets
*6 RBA：Responsible Business Alliance
*7 ISO/IEC：International Organization of Standardization/International Electrotechnical Commission
*8 NIST：National Institute of Standards and Technology
*9 評価スコア：リコーに対する各パートナーからの評価結果
*10 CDP：気候変動など環境分野に取り組む国際NGOによる評価
*11 ETR：External Technology Relevanceの略。他社に引用された特許の多さを示すスコア
*12 RFG：Ricoh Family Group

- **重要なマテリアリティに対する取組みとして、戦略、評価指標、目標を図示しながら平易に記載**

株式会社ダイフク　有価証券報告書（2021年3月期） P15-16 経営 人材 多様性 SDGs

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

2）サステナビリティアクションプラン

当社グループは、サステナビリティに関する重要課題（マテリアリティ）を特定し、５つのテーマに沿った目標設定と具体的な行動計画として「サステナビリティアクションプラン」を策定しました。すべての社員があらゆる事業活動を通じてマテリアリティに取り組むことでSDGsの達成に貢献し、持続可能な社会の実現と企業価値向上を目指します。

〔図〕サステナビリティの概念

（中略）

〔図〕サステナビリティアクションプランの概要

テーマ	2030年に目指す姿	マテリアリティ	2030年Goals	SDGs	KPI（実績評価指標）
スマート社会への貢献	社会課題を解決する新たな技術開発と製品・サービスの提供	革新的技術開発、発明促進	イノベーションによる物流システムへの新たな価値創出		①イノベーション投資額（※1） ②特許登録件数
		新規領域の創出	事業戦略（M&A、アライアンス等含む）による事業領域の拡大		新業態・新市場への進出、新商品の上市
		スマート・ロジスティクスによるお客さまニーズへの対応	先端技術を使った効率化、自動化による顧客価値の創出		製品・サービスへの先端技術の導入
製品・サービス品質の維持向上	安心、安全、高品質な製品提供体制・システムの構築・維持	グローバル化による生産の最適地化	グローバル最適地生産の実現		最適地生産実現に向けた生産拠点の新設・増設、その他の対策実施
		製品品質、製品安全の追求	製品に対する品質、安全面でのお客様の信頼獲得		①製品・システムの安全に関する重大事故（※2）発生件数 ②生産拠点におけるISO9001統一認証（※3）取得比率 ③セーフティアセッサー資格（※4）取得者数
経営基盤の強化	事業運営と社会的責任の両立	ガバナンスの強化	グループガバナンス体制の更なる強化	—	①取締役会の実効性向上 ②社員意識の徹底 ③確実な内部監査実施
		コンプライアンスの徹底	重大な贈収賄事案の根絶		贈収賄に関する研修実施
		リスクマネジメント	海外子会社を含むグループリスク管理の実践		重要リスクへの対策実施
		サプライチェーンでの責任ある調達	グローバルでのCSR調達の実施		CSR調達の制度確立、および運用範囲拡大
		情報セキュリティの強化	社内グローバルスタンダードの徹底と継続運用	—	①グローバル情報セキュリティ教育実施回数 ②グローバルメール訓練実施回数
		透明性の高い情報開示と戦略的なコミュニケーションの実践	ステークホルダー・エンゲージメントの向上		①株主・投資家との対話件数 ②ステークホルダーとのコミュニケーション活性化
人間尊重	人々の安心と快適の追求	労働安全衛生の徹底	事業活動における労働災害・重大災害の根絶		①度数率：日本（海外） ②強度率：日本（海外） ③労働安全衛生研修受講延べ人数 ④重篤災害（※5）発生件数
		ダイバーシティー&インクルージョン	多様な人財が活躍できる環境づくり		①女性管理職数 ②障がい者雇用率 ③男性の育児休業取得率
		働きがいのある職場環境の整備	快適、健康、幸福を実感できる職場の実現		①有給休暇取得率 ②ストレスチェック高受検率維持 ③心と体の健康づくりイベント実施
		人財の育成	個々のキャリア志向に応じた成長機会の提供		①管理職層及び管理職候補への教育強化 ②オンラインを活用した研修の展開と自律的な学習の促進
		人権配慮	事業に関わる全ての人の権利尊重		①人権に関する職場理解促進 ②人権デューデリジェンスの実施
事業を通じた環境貢献	全ての地域、職場において地球環境への負荷低減につながる取組の実践	事業運営における環境配慮	気候変動、資源枯渇など地球環境への負荷低減策の充実		①自社CO_2排出総量削減率（2018年比） ②サプライチェーンCO_2削減プログラム（※6）参加率 ③グローバル生産拠点での資源循環
		環境配慮製品・サービスの拡充	環境配慮による顧客提供価値の最大化		①製品、サービスを通じたCO_2削減貢献量（※7） ②環境貢献物件（※8）売上高比率 ③新製品のリサイクル可能率

※1：研究開発費＋DX（Digital Transformation）投資額
※2：当社の製品・システムの不具合を原因とした稼働中における死亡事故および重傷病（治療に要する期間が30日以上の負傷・疾病）事故
※3：同一の認証機関による同一基準・スケジュールでの審査を実施し、認証を取得・維持すること
※4：主に設計者を対象とした国際安全規格に基づく安全の知識、能力を有することを認証する資格
※5：自社の業務中における死亡事故（労働災害）
※6：調達先におけるCO_2排出削減に向けた取り組み（目標の共有と削減対策支援など）に関する当社独自の枠組み
※7：お客さまに納入した製品・サービスから排出されるCO_2排出量を、基準年度である2011年時点の製品・サービスによるCO_2排出量から差し引いたもの
※8：当社エコプロダクツ製品などを通じて、お客さまに環境配慮の面で貢献した物件（プロジェクト）

- **サステナビリティに関連するマテリアリティの項目ごとに、将来の目標、SDGsとの関連性、評価指標を図示しながら平易に記載**

！ 最新版は金融庁ウェブサイトに掲載しています。 https://www.fsa.go.jp/policy/kaiji/kaiji.html
！ 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。