



(改正開示府令関連①)

「サステナビリティ情報」の開示

サステナビリティ情報に関する主な改正

サステナビリティ情報の「記載欄」の新設に係る改正

- 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」では、「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

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、他の公表書類(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、一般的に合理的と考えられる範囲で具体的な説明が記載されている場合には、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) 参照先の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

記述情報の開示に関する原則（別添）

○ サステナビリティに関する考え方及び取組

（考え方）

- サステナビリティに関する考え方及び取組は、企業の中長期的な持続可能性に関する事項について、経営方針・経営戦略等との整合性を意識して説明するものである。（注1）
- 「ガバナンス」と「リスク管理」は、企業において、自社の業態や経営環境、企業価値への影響等を踏まえ、サステナビリティ情報を認識し、その重要性を判断する枠組みが必要となる観点から、すべての企業が開示することが求められる。
- 「戦略」と「指標及び目標」は、開示が望ましいものの、各企業が「ガバナンス」と「リスク管理」の枠組みを通じて重要性を判断して開示することが求められる。

（注1）サステナビリティの概念は、様々な主体において説明が行われており、例えば、我が国のコーポレートガバナンス・コードやスチュワードシップ・コードでは、「ESG 要素を含む中長期的な持続可能性」としている（ほか、2022年6月13日公表の「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」注2参照）。

サステナビリティ情報には、国際的な議論を踏まえると、例えば、環境、社会、従業員、人権の尊重、腐敗防止、贈収賄防止、ガバナンス、サイバーセキュリティ、データセキュリティなどに関する事項が含まれ得ると考えられる。

「環境（気候変動関連等）」の開示例

（改正内閣府令で新たに求められている記載項目の参考となる部分）

：サステナビリティに関する考え方及び取組（全般（気候変動関連等））

：上記（改正内閣府令に関する事例）以外で好事例として着目したポイント

- TCFD提言の4つの枠組み(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に沿った開示は、引き続き有用
- TCFD提言に沿った開示を行うにあたり、財務情報とのコネクティビティを意識し、財務的な要素を含めた開示を行うことは有用
- リスク・機会に関する開示について、一覧表で、定量的な情報を含めた開示を行うことは有用
- トランジションやロードマップといった時間軸を持った開示を行うことは、海外の気候変動に関する開示でも重視されており有用
- サステナビリティ情報に関する定量情報について、前提や仮定を含め開示することは有用
- 実績値を開示することは、引き続き有用

● A Z - COM丸和ホールディングス株式会社※（1/2） 有価証券報告書（2022年3月期） P16-18

※2022年3月期当時の社名は、株式会社丸和運輸機関。その後、社名変更

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

(1)

(2)

T C F D 提言に沿った情報開示

①ガバナンス

当社は気候変動に係る対応を経営上の重要課題と認識し、サステナビリティ委員会を中心とするガバナンス体制を構築するとともに、取締役会による監督を行っております。

《取締役会による監督体制》

取締役会は、気候変動に関するリスクと機会に係る課題について、毎年一回、サステナビリティ委員会より取組状況や目標の達成状況の報告を受け、モニタリングします。また、新たに設定した対応策や目標を監督します。

《気候変動に係る経営者の役割》

気候変動に係る事項は、代表取締役社長が統括します。また、代表取締役社長はサステナビリティ委員会の委員長として気候変動が事業に与える影響について評価し、対応策の立案及び目標の設定を行い、達成状況の管理を統括します。

《サステナビリティ委員会》

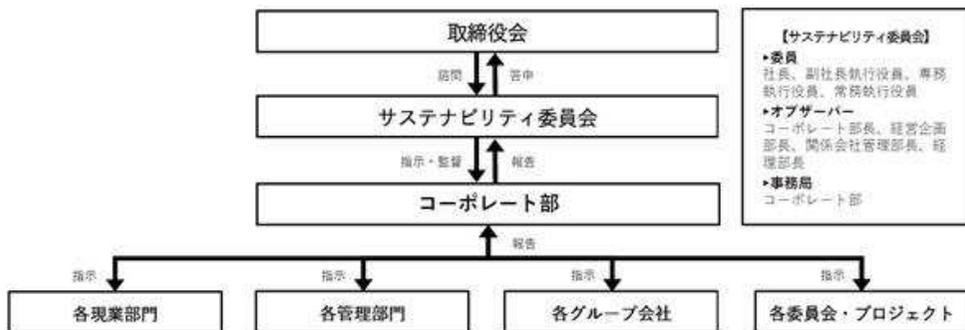
サステナビリティ委員会は、気候変動に係る事項を含むマテリアリティ（重要課題）の特定やESG・DXへの対応を含むサステナビリティ戦略及び中期経営計画の策定について審議し、取締役会に答申します。

サステナビリティ委員会の委員長は代表取締役社長が務め、副社長執行役員、専務執行役員、常務執行役員、及び副社長執行役員が指名した者において構成され、気候変動が事業に与える影響について、毎年一回評価を行い、識別したリスクの最小化と機会の獲得に向けた方針を示し、対応策の検討・立案及び目標の設定を行います。また、目標の達成状況を審議し、毎年一回、取締役会に報告し、監督を受けています。

《気候変動に係る所管部署》

コーポレート部は、サステナビリティ委員会の事務局を担当するとともに、気候変動を含むサステナビリティ戦略に係る企画・立案及び管理を行い、全社的な気候変動に係る対応の推進を担い、気候変動に係る事項を含むサステナビリティ戦略を検討・立案し、サステナビリティ委員会に提言します。

当社グループの気候変動に係るガバナンス体制図は、以下のとおりです。



②戦略

事業活動に影響を与えると想定される気候変動リスク・機会について特定し、財務インパクトの評価を実施し、その評価結果を踏まえ、特に影響の大きいリスクの軽減ないし機会の獲得に向けた対応策を検討しております。

区分	種類	想定される気候変動リスク・機会	事業活動への影響	時間軸	評価
移行 リスク	政策・法規制	GHG排出/削減に関する法規制の強化	炭素税や新たな税制（カーボンプライシング）導入によるコストの増大	中期	大
			非ガス規制等の導入による事業活動の制限 協力会社（備車）の減少	中期	中
	技術	GHG排出/削減に配慮した設備投資・消耗品の購買	低炭素車両の導入（EV/FCV）、付帯設備の投資（機器・土地）、排ガス抑制装置の増設	中期	大
			太陽光発電設備等の導入に伴う設備投資の増加	中期	中
	市場	顧客・消費者ニーズの変化	気候変動に係る顧客の取引先選定基準への未適合による取引停止（売上・利益の喪失）	長期	大
		インフラ整備の不足・遅延	充電・水素ステーション等のインフラ整備不足による低炭素車両（EV/FCV）による事業範囲の制限	中期	大
評判	地政学的リスクによる燃料価格の高騰	燃料（ガソリン・電気等）価格の高騰によるコストの増大	短期	中	
	情報開示不足による企業価値の毀損	気候変動対策・GHG排出量等の情報開示不足による株価低迷・企業価値の毀損	中期	大	
物理 リスク	急性	激甚災害の発生	被災エリアの物流網（トラック・鉄道・船舶等）の寸断、センター機能不全、従業員の死傷等による事業停止	長期	中
		平均気温の上昇	遮熱装置・空気循環・冷房設備等の設置による新規センター開設時の建設コストの増大	短期	中
	慢性	気象パターンの変化	気象災害（風水害・雪害等）による従業員の死傷、交通網の遮断、事故の多発等	中期	中
機会	資源効率化	輸送手段の多様化	環境負荷の低い輸送手段による新たな事業機会の創出（鉄道コンテナ、RORO船、航空貨物、連結トラック、ドローン輸送等）	長期	大
		製造・流通プロセスの効率化	拠点集約やサプライチェーンの垂直統合による物流効率化による新たな事業機会の創出（SIPスマート物流、シェアリングストック、共同物流、客貨混載）	長期	大
	製品・サービス	新たなサービスの開発	災害時の車両提供、サプライチェーン復旧支援、災害備蓄品の輸送・保管、BCP策定支援等のリスク対応商品の開発	中期	中

- (1) ガバナンス体制について、経営者や各機関・組織の役割を具体的に記載
- (2) リスク・機会の項目ごとに事業活動への影響、時間軸及び評価を端的に記載

● A Z – COM丸和ホールディングス株式会社（2/2） 有価証券報告書（2022年3月期） P16-18

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

③リスク管理

気候変動に係るリスクの管理は、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会にて識別・評価し、定期的に取り締役に報告しております。

《気候変動に係るリスクを識別・評価するプロセス》

気候変動を含むサステナビリティ戦略の推進を所管するコーポレート部にて、社内関係部署及びグループ会社に係るリスク及び機会の特定を指示し、リスクを識別し、サステナビリティ委員会に報告します。

サステナビリティ委員会は、識別された気候変動に係るリスクについて気候関連リスクの潜在的な大きさと範囲を評価し、重要度に応じて対応策を検討したうえで、目標を設定し、取締役会に報告します。

取締役会は、気候変動に係るリスクについて、対応策や設定した目標を監督します。

《気候変動に係るリスクを管理するプロセス》

コーポレート部は、気候変動を含むサステナビリティ戦略の企画・立案及び管理を行い、全社的な気候変動に係るリスクへの対応を推進するとともに、取組状況をサステナビリティ委員会に報告します。また、識別した気候変動に係るリスクについて、リスク管理規程に基づきリスク管理委員会に報告します。

サステナビリティ委員会は、識別・評価したリスクの最小化に向けた方針を示し、コーポレート部を通じて社内関係部署及びグループ会社に対応を指示します。また、対応策の取組状況や設定した目標の進捗状況について、取締役会に報告します。

《組織全体のリスク管理への統合プロセス》

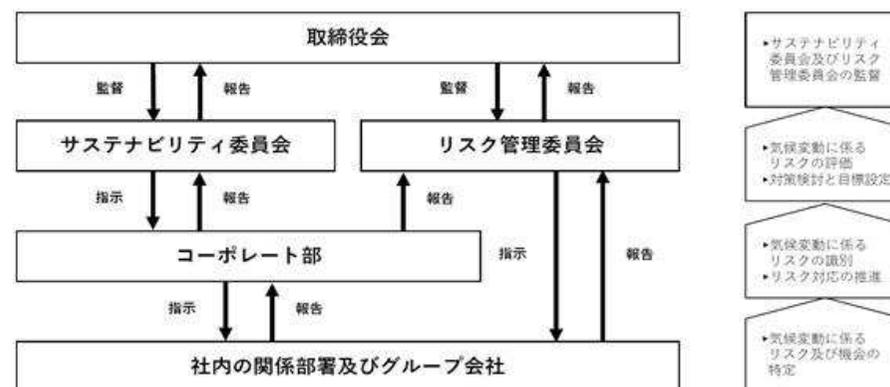
定期的開催されるリスク管理委員会にて、各リスク所管部署からの報告内容を評価し、全社リスクの把握と適切な対応を審議し、取締役会に報告します。

気候変動に係るリスクについてはコーポレート部を所管部署と定めて報告を受け、組織全体のリスク管理の観点から適切な対応を決定します。

取締役会は、リスク管理委員会から気候変動に係るリスクを含む統合したリスク管理の状況と対応について報告を受け、監督を行います。

機関・組織	機能・役割
取締役会	・気候変動に係るリスクの管理状況についてサステナビリティ委員会及びリスク管理委員会より報告を受け、監督する。
サステナビリティ委員会	・気候変動に係るリスクを評価し、対応策を検討し、目標を設定する。 ・識別されたリスクの最小化に向けた方針を設定し、対応を指示する。 ・対応策の取組状況や設定した目標の進捗状況を取締役に報告する。
リスク管理委員会	・組織全体のリスク管理の観点から対応を決定し、取締役会に報告する。
コーポレート部	・社内関係部署及びグループ会社に気候変動に係るリスクの特定を指示する。 ・リスクを識別し、全社的な気候変動に係るリスクへの対応を推進する。 ・識別したリスクをサステナビリティ委員会及びリスク管理委員会へ報告する。

当社グループの気候変動に係るリスク管理プロセス図は、以下のとおりです。



④指標と目標

気候関連リスク・機会を管理するための指標として温室効果ガス（Scope 1・2・3）排出量を指標と定め、中長期的な温室効果ガス排出量削減目標を設定し、目標達成に向けて取り組んでおります。

項目	基準年	2020年度実績	目標年	目標値
Scope1・2	2020年度	40,805 t-CO2	2030年	25%削減
			2050年	75%削減
Scope3	2020年度	133,541 t-CO2	2030年	25%削減
			2050年	75%削減

※現在の目標値はパリ協定の WB2°C目標に則っていますが今後は SBTイニシアチブの基準（1.5°C目標）を含め目標値の見直しを検討してまいります。

※2035年度迄にScope3カテゴリ1に該当する主要なサプライヤーに対し、自主削減目標を設定するよう支援します。

■ リスク管理のプロセスについて、各機関・組織の役割を具体的に記載

● 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ（1/3）有価証券報告書（2022年3月期） P25-28

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

(重要なリスク)

(1) 気候変動に関するリスク

[当社グループにおける取り組み・体制等]

(中略)

・ガバナンス（気候変動マネジメント体制）

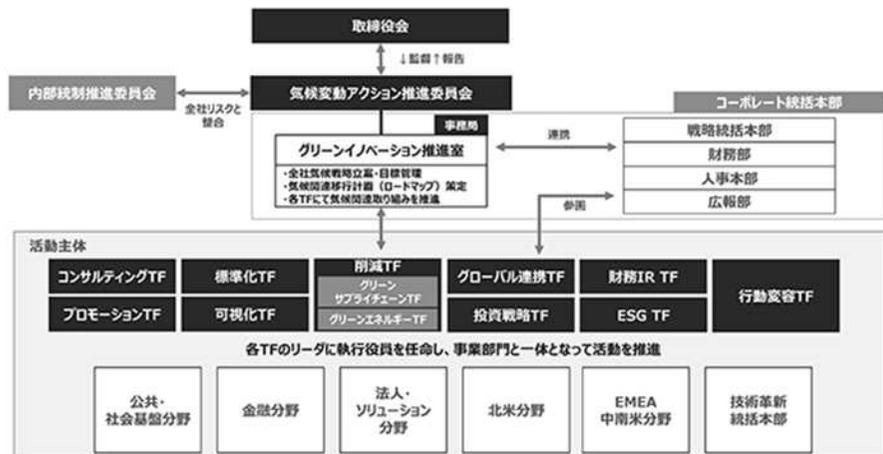
2021年度は、内部統制推進委員会での全社リスクマネジメントにおいても、「気候変動」を重要リスクとして位置づけました。さらに、気候関連リスク・機会については、TCFDのフレームワークに沿った分析・評価を実施し、より長期の気候関連リスク・機会についての対策検討を進めました。

気候変動に関する当社グループの取り組みを主導するため、2020年11月に気候変動アクション推進委員会を設置しました。また、2021年10月1日付で「グリーンイノベーション推進室」をグリーン専任組織として新設し、気候変動アクション推進委員会をリードしながら、当社グループ全体の取り組みを推進しています。

気候変動アクション推進委員会では、委員長である代表取締役副社長執行役員が、気候変動に関する取り組みの最高責任を負っています。2021年10月時点では、気候変動アクション推進委員会内に11のタスクフォースを設置し、各タスクフォースでは、執行役員等がリーダーとして全社横断で関係者を含めた取り組みを推進しています。

気候変動アクション推進委員会が協議した内容は取締役会へ報告され、取締役会は重要な経営・事業戦略として議論、方針の決定に加え、気候変動問題への実行計画等について監督を行っています。2022年度には、役員や社員の報酬と連動した気候変動関連のKPIも設定し、目標達成に対する社員や経営層の関与の深化を図っています。

FY2022 気候変動マネジメント体制



・戦略（気候関連リスク及び機会に関する戦略）

当社グループは、以下「気候変動シナリオ分析の概要」記載のとおり気候変動シナリオの分析を行い、気候変動に関するリスクと機会による影響を把握して、その結果を中期経営計画(2022年度～2025年度)に取り込むことにより、サステナブルな社会の実現に向け、企業・業界の枠を超えた革新的なサービスの提供をより一層推し進める戦略を遂行しています。

また、当社グループでは、事業活動に関わるあらゆるリスクを的確に把握し対応するため、全社的な視点でリスクマネジメントを統括・推進する役員を置くとともに、各部門とグループ会社にCRO・リスクマネジメント推進責任者を配置しています。年2回内部統制推進委員会を実施し、リスク低減に関する施策を討議するとともに、有効性に対する評価等を行い、その結果を取締役に報告しています。

半期に一度最高責任者の代表取締役副社長執行役員が気候変動アクション推進委員長及び環境保護推進委員長として、各々の会議体を通じ、全社リスクマネジメントの中で気候変動および環境全般に関するリスク管理を行っています。また、リスクの内容と顕在化した際の影響、及びリスクへの対応策に関しては表1（気候関連のリスク）をご参照ください。

(2)

＜気候変動シナリオ分析の概要＞

当社グループでは、気候変動に関する事業影響を把握し、気候関連リスク・機会に対する当社戦略のレジリエンスを評価することを目的として、シナリオ分析を実施しています。2021年度は、パリ協定を踏まえて低炭素経済に移行する1.5℃シナリオと、現状予想される以上に気候変動対策が実施されない4℃シナリオを中心に分析を行いました。

1.5℃シナリオでは、カーボンプライシングが導入されるなどの気候変動対策が強化される一方、気候変動の物理的な影響は報告時点（2022年3月末）レベルにとどまり、それ以上の深刻な影響は発生しないと仮定しました。4℃シナリオでは、気候対策は報告年レベルである一方、異常気象の激化等の気候変動の物理的な影響が生じると仮定しています。

その結果、当社グループでは、1.5℃シナリオによる持続可能な社会では、社会の移行に伴うリスクと機会の両方が影響しますが、それ以外のシナリオによる社会では、リスクの影響が大きくなる可能性が高いことが分かりました。各シナリオによるリスク・機会は、それぞれの影響度・発生可能性等を考慮し、事業戦略へ反映させています。

※気候変動シナリオの詳細は、サステナビリティレポートをご参照ください。

NTTデータ サステナビリティレポート2021 Databook : <https://www.nttdata.com/jp/ja/sustainability/report/>

[リスクの内容と顕在化した際の影響] 及び [リスクへの対応策]

・リスクと機会

当社グループは、シナリオ分析に基づき、気候関連リスク・機会による事業への影響を評価し、その結果を気候変動戦略として事業戦略に反映することで、気候関連リスクへの対応を進め、また気候関連の機会実現を図っています。

気候関連リスク・機会に関しては短期・中期・長期の時間軸を考慮し、財務的影響への影響度を高・中高・中・低の4段階、発生可能性をほぼ確実・非常に高い・高い・低い、の4段階で評価しています。気候関連リスク・機会の評価は「表1（気候関連のリスク）」及び「表2（気候関連機会）」のとおりです。

※各評価項目の詳細は「表1（気候関連のリスク）」及び「表2（気候関連機会）」の注記参照

- (1) ガバナンス体制について、各機関・組織の関係や「気候変動アクション推進委員会」の役割等を端的に記載
- (2) シナリオ分析の概要を記載するとともに、詳細情報の参照先としてサステナビリティレポートの掲載箇所を記載

● 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ（2/3）有価証券報告書（2022年3月期） P25-28

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

表1（気候関連のリスク）

項目	カテゴリー	期間※1	影響度※2	発生可能性	リスクの内容と顕在化した際の影響	財務上の影響（想定）	リスクへの対応策	対策費投資額※4
「気候変動」評価が低いことによる評判低下リスク	移行リスク・評判	短期	高	ほぼ確実	気候変動への対応が遅れることで、海外ESG投資家や国内金融機関からの評価が下がる。仮に海外投資家と国内金融機関からの評価が下がり、株価時価総額が1%下落した場合の株価影響額として試算	株価時価総額（期末時点） ▲340億円	NTTデータグループのサプライチェーンを通じた脱炭素や、お客様・社会のグリーン化の対応加速に向けた専任組織としてグリーンイノベーション推進室※3を設置し、気候変動アクション推進委員会による活動を推進。グリーンイノベーション推進室による活動費・イノベーション投資額（2022年度～2025年度累計）を計上	50億円
異常気象による災害リスク増加	物理的リスク・急性	短期	中高	ほぼ確実	IPCC第6次報告書の地域毎リスクが高い場所にも拠点があり、ハザードマップ等から様々な対策を講じて、事業継続性を確保している仮に、台風により、首都圏を中心とする主要なデータセンターの通信等が5日間ダウンした場合の売上影響額を試算	売上影響 ▲130億円	データセンタ・オフィス・通信等のBCPを最大限高めている。事業継続性のためのデータセンタ、リモートアクセス・メンテナンス環境等の増強・更改費用（2022年度～2025年度累計）計上	80億円
カーボンプライシングによるコスト増加	移行リスク・規制	長期	中高	ほぼ確実	グローバル社会で2050年までのネットゼロ対応が社会的コンセンサスとなり、企業へも法令等による対応要請が高まる。2022年度～2040年度までの残存排出量に対し、国際エネルギー機関IEAネットゼロシナリオのカーボンプライスを掛けてコスト影響額を試算 ※2022年度～2040年度累計 700億円	営業利益影響 ▲70億円 ※4	省エネによる炭素排出削減、再エネ導入による自社サプライチェーンの脱炭素化を推進。省エネ対応・再エネ導入等への投資額（2022年度～2025年度累計）を計上	50億円

表2（気候関連機会）

項目	カテゴリー	期間※1	影響度※2	発生可能性	機会の内容と影響	財務上の影響（想定）	機会実現の対応策	投資額※4
サステナビリティ関連オフリング創出ニーズ増加	製品・サービス	短期	高	非常に高い	お客様の脱炭素の取り組みが加速し、各種産業におけるサステナビリティ関連ビジネスの拡大および、技術革新によるデジタル技術適用の機会増加を想定。2025年度のサステナビリティ関連の新規オフリング創出による売上高を影響額として試算	2025年度 売上影響 +2,000億円	社会全体や各企業における気候変動の適応と緩和等に貢献する技術開発やサステナビリティ関連オフリングの創出に向けた投資額を計上	320億円
サステナブルな社会実現のためのコンサルティングサービス増加	製品・サービス	短期	中高	非常に高い	各種産業におけるサステナビリティ関連ビジネスの拡大に伴い、コンサルティングサービスの機会増加を想定。当社全体のコンサルティング売上高のうち、サステナビリティ関連のビジネスが占める割合を想定し影響額を試算	2025年度 売上影響 +200億円	サステナビリティ関連のコンサルティング人材創出・育成投資や関連する環境整備等コンサルティング強化施策に関連する投資を計上	40億円
レジリエントなクラウドへのニーズ増加	製品・サービス	短期	高	非常に高い	台風や局地的豪雨等の異常気象の増加に加え、脱炭素化要請の高まりから共同利用・機器集約による省エネや再生可能エネルギー導入等が進み、レジリエントかつ脱炭素に貢献するクラウドへの移行ニーズが増加すると想定。当社全体のクラウド関連売上の増分を影響額として試算	2025年度 売上影響 +1,500億円	クラウド関連の技術開発やグローバルデリバリー強化などのクラウド関連投資額を計上	190億円

・ リスク・機会の項目ごとに期間、影響度、発生可能性、影響額試算に当たっての前提、財務上の影響、対応策等を定量的な情報を含めて具体的に記載

● 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ（3/3）有価証券報告書（2022年3月期） P25-28

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

※1 期間の定義は以下のとおりです。

評価内容	期間	備考
短期	～2025年度まで	2022年度に2025年度までの短期目標・削減計画を設定・策定済
中期	～2030年度まで	SBT認定の2030年までの中期目標を設定済
長期	～2050年度まで	NTTDATA Carbon-neutral Vision2050として長期目標を設定済

※2 影響度の定義は以下のとおりです。

評価内容	影響金額
高	売上高1000億以上、営業利益100億円以上、または株価影響100億以上
中高	売上高100億円以上～1000億円未満、営業利益10億円以上～100億円未満 または株価影響10億円以上～100億円未満
中	売上高10億円以上～100億円未満、営業利益1億円以上～10億円未満、 または株価影響1億円以上～10億円未満
低	売上高10億円未満、営業利益1億円未満、または株価影響1億円未満

※3 2022年7月よりサステナビリティ経営推進部として、取り組み範囲を拡大し、グローバル一体での気候変動対応を推進

※4 2022年度～2025年度の累計額

・資本配備

新中期経営計画期間（2022年度～2025年度）における気候関連の対策費・投資額の予定は、「表1（気候関連のリスク）」及び「表2（気候関連機会）」の「対策費・投資額」のとおりです。（以下再掲）

項目		対策費・投資額
リスク1	「気候変動」評価が低いことによる評判低下リスク	50億円
リスク2	異常気象による災害リスク増加	80億円
リスク3	カーボンプライシングによるコスト増加	50億円
機会1	サステナビリティ関連オフリング創出ニーズ増加	320億円
機会2	サステナブルな社会実現のためのコンサルティングサービス増加	40億円
機会3	レジリエントなクラウドへのニーズ増加	190億円
気候関連投資予定総額		約730億円

・ シナリオ分析における期間及び影響度の定義を具体的に記載

【開示の充実化に当たっての課題】

- 気候変動関連のリスク・機会分析について、開示を推進しているチーム以外の経営幹部や、関連部署にもアプローチをして、協力を得ていく必要があった。
- 気候変動関連のリスク・機会に関する数値算出が手探りであった中、法定開示書類である有価証券報告書に数値を開示することに対し、経営幹部や関連部署の関心・感度が高かったため、経営幹部等からの意見・質問等への対応が必要であった。



【対応策とその効果】

- 一人ひとりの関係者にしっかりとグローバル社会での動向を含めて背景を理解してもらうため、情報共有を実施した。
- 経営幹部とも議論を幾度も重ねること。特に数値を開示するにあたっては、多くのディスカッションを行うこと、アドバイスをもらうことを重ね、戦略数値を具体化し、全体のコンセンサスを図った。
- 開示に向けた取組みと新中期経営計画の検討を併せて進めたことで目標が明確化され、その後の進捗のモニタリングが可能となった。

【開示の充実化に当たっての課題】

- 気候変動関連のリスク・機会に関するシナリオ分析にあたっては、想定するシナリオや期間について、どのような定義とするか検討をする必要があった。



【対応策とその効果】

- 気候変動のリスク・機会のシナリオ分析において主に着眼したシナリオとして、移行シナリオはIEAのネットゼロのシナリオ、物理シナリオはIPCC第6次報告書に基づき、設定を行った。
- シナリオ分析の期間(短期・中期・長期)について、短期は中期経営計画の期間、中期はSBTの中期目標年、長期はSBTiが定めるネットゼロの目標年に基づき、設定を行った。
- 根拠のあるシナリオや期間に基づき定義設定を行ったことで、その後の事業への影響等の具体的な分析において、経営幹部や関連部署との議論を円滑に行うことができた。

● 豊田合成株式会社（1/1）有価証券報告書（2022年3月期） P19

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

ウ) 生物多様性の保全に向けた自然共生社会の構築への取り組み

当社は、生物多様性の保全に向けた自然共生活動の構築への取り組みとして、雇用の創出・社会貢献活動による地域社会との共生をマテリアリティ（重要課題）の1つとして掲げ、活動を推進しています。

a. ガバナンス

生物多様性の保全に向けた自然共生社会の構築を、環境活動の長期目標となる「TG2050環境チャレンジ」の柱の一つに掲げ、顧客やサプライヤーとの連携も含めて当社グループ全体で取り組みを進めています。

事業活動の生物多様性への影響や自然共生の保全活動に関する中長期目標の設定などを、カーボンニュートラル・環境委員会で審議し、事業活動へ反映しています。その結果は取締役会、経営会議等へ定期的に報告します。

b. 戦略

当社は「TG2050環境チャレンジ」に基づき、これまで自然共生活動に取り組んできました。昨今の社会的な要請の高まりを受け「命の源である水で活動をつなぐ」をスローガンに、里山整備、ビオトープの整備、河川保全、海のエリアでは干潟の保全などを進めています。2050年までに工場面積と同等の緑地面積の保全を行う「みどりのノーネットロス」という目標を設定して取り組んでいます。

<リスクと機会>

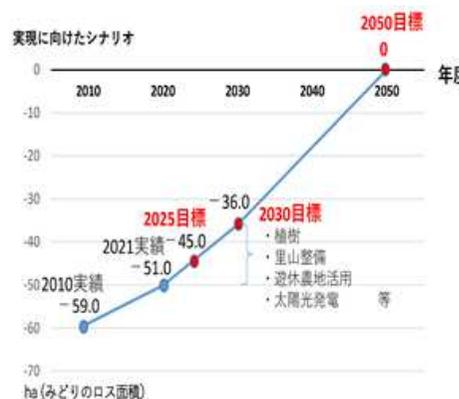
影響する項目	リスク	機会	対応
自然資本の減少	<ul style="list-style-type: none"> 原材料の調達難や価格高騰による収益悪化と生産支障 水質悪化による製品品質の悪化 	<ul style="list-style-type: none"> 自然保護活動を通じた人材や原材料の確保による事業継続 里山整備、河川保全を通じた良質の水資源確保による持続可能な生産および企業価値の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 軽量化の製品開発の推進 原材料のリサイクル技術開発 植物由来のバイオ材やリサイクル材の活用拡大

c. リスク管理

「ア）気候変動への取り組みとTCFDへの対応 c. リスク管理」に記載しています。

d. 指標・目標

当社の環境活動は、長期計画である「TG2050環境チャレンジ」として、2050年に「みどりのノーネットロス」の目標を掲げています。また、中期目標である「2030年マイルストーン」としてみどり復元面積23.0ha(2019年度比)、更に5年ごとに「環境取り組みプラン」を策定し、毎年の会社目標へ落とし込んで活動を推進しています。



(図4) みどりのノーネットロス目標



(図5) みどりのノーネットロス実現に向けた活動

< 中長期目標 >

項目	2025年目標 第7次環境取組みプラン	2030年目標 マイルストーン	2050年目標 TG2050環境チャレンジ
緑のノーネットロス (緑の復元)	14.0ha 以上	23.0ha 以上	59.0ha (工場の面積分)

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

「社会（人的資本、多様性等）」の開示例

（改正内閣府令で新たに求められている記載項目の参考となる部分）

：サステナビリティに関する考え方及び取組（人的資本関連）

：従業員の状況（女性管理職比率、男性育児休業取得率及び男女間賃金格差）

：上記（改正内閣府令に関する事例）以外で好事例として着目したポイント

- 人的資本可視化指針で示されている2つの類型である、独自性（自社固有の戦略や、ビジネスモデルに沿った取組み・指標・目標を開示しているか）と比較可能性（標準的指標で開示されているか）の観点を適宜使い分け、又は、併せた開示は有用
- KPIの目標設定にあたり、なぜその目標設定を行ったのかが、企業理念、文化及び戦略と紐づいて説明されることは有用
- マテリアリティをどう考えているのかについて、比較可能性がある形で標準化していくことは有用
- グローバル展開をする企業は、サステナビリティ情報の開示において、例えば、人権に関する地政学リスク等、ロケーションについて着目することも有用
- 独自指標を数値化する場合、定義を明確にし、定量的な値とともに開示することは有用
- 過去実績を示したうえで、長期時系列での変化を開示することは有用
- 背景にあるロジックや、前提、仮定の考え方を開示することは有用
- 人的資本の開示にあたり、経営戦略をはじめとする全体戦略と人材戦略がどう結びついているかを開示することは有用

●● 株式会社 丸井グループ (1/3) 有価証券報告書 (2022年3月期) P11-16

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

■ 人的資本経営の取り組み

当社グループでは「人の成長＝企業の成長」という理念のもと、継続的な企業価値向上をめざし、2005年より17年間にわたり企業文化の変革に取り組んできました。企業文化の変革に向けて、「企業理念」「対話の文化」「働き方改革」「多様性の推進」「手挙げの文化」「グループ間職種変更異動」「パフォーマンスとバリューの二軸評価」「Well-being」等の施策を同時進行で進めてきました。

<企業文化変革のための取り組み>

1) 企業理念

当社グループの人的資本経営は「人の成長＝企業の成長」という経営理念が根本となっています。この理念について、働く理由や会社に入って成し遂げたいことなどを対話の場を設けて話し合うことで、会社のパーパスと個人のパーパスのすり合わせを行い、10年以上で4,500名以上の社員が参加しました。その結果、理念を共有できない人が退職したことで一時的に退職率は上がりましたが、その後、退職率（定年退職者を除く）は約3%前後の低水準で定着しています。また、入社3年以内の離職率は約11%と世の中の平均を大きく下回る水準で推移しており、会社と個人との「選び選ばれる関係」の基盤が構築されています。

2) 対話の文化

かつての一方通行から、双方向のコミュニケーションを通じた「対話の文化」が醸成されてきました。「1. 安全な場宣言から始める」「2. 特に目的を定めない」「3. 結論を求めない」「4. 傾聴する」「5. 人の発言を受けて発言する」「6. 人の意見を否定しない」「7. 間隔を置いて熟成させる」の7つの目安に沿って、会議やミーティングは必ず対話を交えて行われています。

3) 働き方改革

働きやすい環境の実現のみならず、仕事の本質を「時間の提供」から「価値の創出」と考える企業文化の転換をめざしています。社員によるプロジェクト活動の結果、2008年3月期には月間11時間だった1人当たり残業時間は、2022年3月期には約4.5時間まで大幅に減少しました。

4) 多様性の推進

2014年から「男女」「年代」「個人」の3つの多様性を掲げ、組織改革を推進しています。「男女」の多様性については、2014年3月期から女性活躍推進のプロジェクトをスタートし、「女性イキイキ指数」という独自のKPIを掲げて取り組みを進めた結果、2022年3月期には男性社員の育休取得率が4年連続で100%を達成し、さらに女性の上位職志向も64%まで向上しました。2022年3月期からは新たに「男性の産休取得」と「男女の性別役割分担の見直し」を目標に掲げ、より本質的な取り組みにも着手しています。

◇女性イキイキ指数（抜粋）

	14年3月期	22年3月期	26年3月期
女性リーダー比率	20	32	40
女性の上位職志向	41	64	75
男性の育休取得率100%の維持	14	100	100
男性の産休取得率(8週以内)	—	51	80
「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分担意識を見直すことに、共感する人の割合	—	48	50
家庭における男性の家事・育児の分担割合	—	35	35

(%)

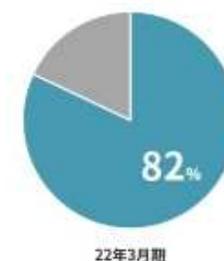
5) 手挙げの文化

10年以上にわたり、社員が自ら手を挙げて参画する「手挙げの文化」づくりを進めてきました。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です。「公認プロジェクト・イニシアティブ」「中期経営推進会議」など、幅広い手挙げの機会を設け、2022年3月期には、自ら手を挙げて参画した社員の割合は約8割に達しました。

◇手挙げて参画できる取り組み



◇自ら手を挙げ参画する社員率



- 人的資本経営の取り組みについて、離職率、1人当たり残業時間、育休取得率等の定量的な情報を含めて具体的に記載するとともに、多様性の推進については、「女性イキイキ指数」という独自のKPIを掲げた取り組みについても具体的に記載

● 株式会社 丸井グループ (3/3) 有価証券報告書 (2022年3月期) P11-16

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

(参考) 人的資本に関する指標

1) 企業理念						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
平均勤続年数	年	15.6	16.5	17.4	18.4	19.2
	女					
	男	23.3	23.7	24.0	24.4	25.0
	計	19.6	20.3	20.8	21.6	22.3
社員離職率	%	3.1	3.6	5.7	2.6	2.9
	定年退職者除く					
	計	4.2	5.5	7.7	4.9	4.8
3) 働き方改革						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
社員一人当たり営業利益	万円	645	757	802	307	700
4) 多様性の推進						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
平均年齢	歳	40.4	41.3	41.9	42.9	43.7
	女					
	男	46.7	47.3	47.7	48.2	48.8
	計	43.0	43.9	44.4	45.3	46.0
障がい者雇用率	%	2.39	2.53	2.55	2.63	2.87
新卒採用者数に占める女性の比率	%	60.8	58.5	60.3	66.0	75.5
女性社員比率	%	44	44	45	44	45
女性リーダー数	人	643	654	657	668	694
意思決定層に占める女性の割合	人	40	47	49	52	58
意思決定層に占める女性の割合	%	11	13	13	15	17
	管理部門除く					
	女	10	12	11	12	14
執行役員に占める女性の割合	%	-	-	-	22	24
女性の上位職志向	%	67	69	67	70	64
育児休暇取得者数	人	296	248	263	229	283
	女					
	男	62	63	54	45	43
育児休暇取得率	%	100	100	100	100	100
	女					
	男	84	100	100	100	100
男性の産休取得率(産後9週以内)	%	-	-	-	36	51
男性の育児1か月以上取得率	%	-	-	-	9	2
育児休暇復帰率	%	90	69	79	87	81
	女					
	男	100	100	100	98	98
妊娠・育児のための 短時間勤務者数	人	484	496	481	483	419
	女					
	男	0	2	3	5	2
	計	484	498	484	488	421
「男性は仕事、女性は家事育児」という性別役割分担意識を 見直すことに、共感する人の割合	%	-	-	-	37	48
家庭における 男性の家事・育児の分担割合	%	-	-	-	30	35
LGBTQ研修累計受講者数	人	1,767	3,674	4,442	4,802	4,872
	社員					
	テナントさま	251	647	911	1,276	1,276
ユニバーサルマナー検定3級 累計受講者数	人	2,787	3,952	4,596	5,028	5,081
	社員					
	テナントさま	131	299	489	519	519
5) 手厚げの文化						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
自ら手を挙げ参画する社員数	人	2,978	3,573	3,614	4,058	4,072
自ら手を挙げ参画する社員率	%	50	62	69	79	82
6) グループ間職種変更奨励						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
グループ会社間転職者数	人	514	460	352	287	268
グループ会社間転職者数累計		2,210	2,541	2,626	2,799	2,973
グループ会社間異動率	%	43	52	61	69	77

B) Well-being						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
職業性疾病発生率(OIFR)	社員	-	0	0	0	0
<新たな成長に向けた「人的資本投資」>						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
新卒採用者数	人	31	38	35	35	37
	女					
	男	20	27	23	18	12
	計	51	65	58	53	49
採用コスト	百万円	69	62	96	94	103
採用コスト	女					
	男	58	87	114	131	143
IT資格所有STEM人材	人	183	235	272	283	289
	女					
	男	183	235	272	283	289
	計	241	322	386	414	432
人的資本投資	百万円	-	-	-	-	7,700
	人材への投資額					
	女	725	1,046	1,210	1,018	1,011
	男	-	-	-	-	-
その他						
	単位	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期
社員数	人	5,548	5,326	5,130	4,855	4,654
	女	2,466	2,340	2,297	2,140	2,062
	男	3,082	2,986	2,833	2,715	2,572
	20代以下	646	560	522	461	425
	30代	1,311	1,183	1,097	938	834
	40代	1,949	1,801	1,697	1,552	1,461
	50代	1,598	1,710	1,754	1,830	1,880
	60代以上	44	72	60	74	54
平均時給雇用者数 (パートタイム雇用者数)	人	1,325	1,207	1,095	1,068	1,091
	女					
	男	317	313	358	399	439
	計	1,642	1,520	1,453	1,487	1,530
社員の給与および手当の総額	百万円	31,537	30,869	29,484	26,497	27,568
社員の平均報酬(中央値)	万円	449	472	465	484	483
	女	-	-	352	359	352
	男	-	-	444	443	438
管理職の平均給与 (基本給のみ)	万円	-	-	757	749	752
	女					
	男	-	-	790	791	791
執行役員の平均給与(役付)	百万円	-	-	-	-	-
	女					
	男	-	-	-	-	47
執行役員の平均給与	百万円	-	-	-	-	28
	女					
	男	-	-	-	-	28
組合加入社員比率	%	94	94	95	93	93
労働災害による負傷者数	社員	61	78	72	55	55
労働災害による死亡者数	社員	0	0	0	0	0
休業災害発生率(LTFR)	社員	-	0.83	0.94	0.91	0.55

■ 非管理職・管理職のそれぞれにおける男女別の平均給与等、人的資本に関する各種指標の実績を詳細に記載

【開示の充実化に当たっての課題】

- 人的資本に関する定量情報の開示にあたっては、開示担当部門以外の部門からの情報収集や、収集した情報をどのように開示するかについて、検討の必要があった。



【対応策とその効果】

- 経営陣が投資家との共創を通じて企業価値を向上していきたいという姿勢であることに加え、従前より、統合報告書などの開示情報の作成を部署横断で担ってきたという経緯があることで、開示担当部門以外の部門においても、失敗を恐れず開示できる情報は積極的に開示していくという開示に対する前向きなリテラシーを醸成できていたことが円滑な情報収集に繋がった。
- その上で、収集した人的資本に関する定量情報について、有価証券報告書で最終的に何を開示するかの判断は、開示担当部門に任せるという適切な権限委譲ができていたことが円滑な開示に繋がった。

●● 三井物産株式会社（1/2）有価証券報告書（2022年3月期） P25-27 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) 人材戦略（ダイバーシティ&インクルージョン）

① 基本的な考え方

当社グループでは、多様なバックグラウンドを持つ人材がグローバルで活躍しています。採用地や性別によらず、社員一人ひとりがお互いを認め合い、刺激を受け合いながら能力を最大限に発揮し、ビジネスに新たな価値をもたらすことを目指しており、特に以下の観点を重視し、ダイバーシティ経営を推進しています。

(1) 多様性を力にする組織づくり

多様な個の「違い」を力に変える組織風土や働き方により、一人ひとりが活躍できる環境づくり

(2) 多様な人材の活躍促進

採用地や性別等に関係なく、多様なバックグラウンドのプロ人材の活躍を推進している。特に、国内においては女性の活躍推進に注力する一方、女性活躍が相対的に進んでいる海外拠点では、それぞれの拠点で採用された人材の活躍推進に注力している

(3) 弛まぬ「挑戦と創造」

「多様性を力に」を当社グローバルで共通のValuesのひとつとして、持続的な競争力の源泉と位置づけ、事業活動における先見性に繋げ、変革を生み続ける

② ダイバーシティ経営推進体制

当社では、ダイバーシティ経営の推進にあたり、経営会議の諮問委員会としてダイバーシティ推進委員会を設置しています。委員会は人事管掌役員（CHRO）を委員長とし、人事総務部長、経営企画部長に加え、委員長が別途指名する委員から構成されています。当連結会計年度は「別途指名する委員」として、海外現地法人役員（現地採用Executive Vice President）や事業本部長を含む5名（内、女性3名、外国籍1名）が指名され、計8名の多様なバックグラウンドを有するメンバーで推進しました。

当連結会計年度においてダイバーシティ委員会は、以下の通り3回開催され、各委員会の出席率は全て100%でした。委員会においては、当社における女性活躍推進、また、海外の現地法人・各拠点で採用された社員の活躍推進に向けた指標管理やアクションプランのモニタリングを行いました。また、「多様性を力にする組織」の実現に向けたMitsui Engagement Survey（当社及び当社グループ社員を対象としたEngagementに関するアンケート、以下「MES」）の結果概要を確認し、全社施策の討議を行いました。なお、MESの概要は「⑥社員エンゲージメント」をご参照ください。各委員会の議事録はイントラネットを通じて当社社員、並びに現地法人社員に広く公開しています。

(2022年3月期ダイバーシティ推進委員会概要)

	日程	主要なテーマ
第1回	2021年6月16日	年間活動計画、各指標の確認、女性活躍推進（経営会議メンバーによるスポンサーシップ）
第2回	2021年11月19日	多様な人材（海外拠点の採用社員・本社に於ける女性社員）の活躍推進に向けた施策協議、改正育児・介護休業法の対応、D&I Week 2021総括
第3回	2022年2月8日	D&I推進に向けた委員による講演と討議、年間アクションプランと指標のモニタリング、Mitsui Engagement Survey結果確認

(2)

③ 女性の活躍推進

当社グループの使命である「挑戦と創造」を強化し、イノベーションを通じたビジネスの推進には多様性が不可欠です。さまざまな事業領域において多くの女性が活躍していますが、当社（単体）における女性社員の活躍推進をさらに加速する必要があります。この為、2025年3月期までに女性管理職比率10%を達成することを目標として掲げています。同目標を達成する中で管理職以上の女性の活躍を後押しすべく、2020年からWomen Leadership Initiativeプログラムを通じたライン長候補の育成を強化しています。加えて、2021年からは経営会議メンバーがスポンサーとなり1年間かけてシニアリーダー候補の女性社員に対しキャリアに関する助言や指導を行い、ストレッチアサインメント（一段目線の高いチャレンジとなる業務機会の提供）に繋げるSponsorship Programを実施しています。当連結会計年度に当社（単体）へ入社した担当職社員172名（新卒・キャリア採用合計）の内、女性は58名（33.7%）となります。

(当社（単体）における女性管理職数・比率推移)

	2020年3月末	2021年3月末	2022年3月末	目標 (2025年3月末)
女性管理職数（名）	234	250	267	-
管理職比率（%）	7.0%	7.5%	8.0%	10.0%

(2022年3月期の当社（単体）採用人員数)

	男性（名）	女性（名）	女性比率
新卒入社	71	43	37.7%
キャリア入社	42	13	23.6%
配偶者転勤による再雇用入社	0	2	100%
キャリア入社（元当社社員）	1	0	-
	114	58	33.7%

(3)

④ 男性社員による育児目的休暇の取得

2022年3月期は、当社（単体）における男性社員の育児休業等、育児目的休暇の取得率は54.3%となりました（前期比+8.7%）。

(男性社員による育児休業等、育児目的休暇の取得率)

	2021年3月期	2022年3月期
男性育児休業取得者数（名）	82	102
取得比率（%）	45.6%	54.3%

- ダイバーシティ経営の推進にあたって設置した委員会の活動内容を具体的に記載
- 女性活躍の推進について、女性管理職比率の推移状況や採用した担当職社員別の女性比率等の定量的な情報を含めて具体的に記載
- 男性社員の育児休業取得率の推移状況を記載

● 三井物産株式会社（2/2）有価証券報告書（2022年3月期） P25-27 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

⑤海外拠点における人材の活躍

各国、地域に根を深く張ったビジネスを展開していくため、当社グループの海外拠点（現地法人・支社支店・事務所）において人材の活躍推進に力を入れています。2018年より、変革を積極的に推し進める先導者を育成することを目的としたChange Leader Program（CLP）を実施しています。世界各国から選抜された社員が、経営幹部との対話やリーダーシップなどをテーマにした集中討議を行っています。新型コロナウイルス感染症の影響で2020年はオンラインでChange Leader Business Meetupを開催し、日本を含む世界各国の次世代リーダー候補が参加し、中期経営計画2023で定めたStrategic Focusをテーマにグループで討議し新規事業の提案を行いました。今後は、日本を含む他国拠点での勤務経験を提供し、グループでの適材適所の配置・活躍を加速していきます。また、三井物産人材開発（株）では、当社グループの海外拠点だけでなく、グループ各社で働く世界中の社員を対象とした教育・研修の企画運営の提供も行っています。

⑥多様なキャリアの提供

当社の多様なプロ人材が自らの強みを発揮し、その成果と貢献が適切に評価され、誰もが成長を実感しながら自ら果敢にキャリアを切り開くことにより、「個」の成長と会社の成長がつながる正のスパイラルを実現することを目指して中期経営計画期間において人事制度の一部を改定しました。具体的には、①事業経営者インセンティブプランや、関係会社の主要ポジションのサクセッションマネジメント（後継者育成）強化、②所定の任用・昇格要件や年齢に関わらず、適任者が上位ポジションでより大きな役割・職務にチャレンジできるキャリアチャレンジ制度、③従業員向け株式報酬制度が挙げられます。また、2023年3月期からは、複線型人事制度であるExpertバンドを導入し、従来のラインマネージャーを前提とした職群に加えて、高度な専門性を蓄えた人材のためのキャリアパスを備えることにしました。また、HR Strategy Meetingとして社長と人事管掌役員（CHRO）、人事総務部長、各事業本部長・コーポレート各部部长は、重要ポジションのサクセッション管理を議論するための会議をそれぞれ年に一回行っています。この会議では、バックグラウンドの多様な任用候補者（女性、海外拠点で採用された社員など）の活躍状況と育成方針が確認されています。

⑦社員エンゲージメント

社員一人ひとりの意欲を高め、組織としての力につなげていくことを企図し、2018年からMitsui Engagement Survey（MES）を実施しています。3回目となる2021年には当社（単体）・海外現地法人に加え国内外の主要な連結子会社22社が参加し、総勢約13,000名の社員による調査を実行しました。調査では「社員エンゲージメント」と「社員を活かす環境」の二軸が測定され、各現場に於いてよりよい組織づくりに向け活用されていると共に、「多様性を力に」する為の重要な経営データとして経営会議や取締役会にも報告し、人事戦略の策定に活用されています。なお、MES2021の結果は、「社員エンゲージメント」が71%（前年比+1%）、「社員を活かす環境」が69%（前年比横ばい）でした。

- 人材戦略について、海外拠点における人材の活躍、多様なキャリアの提供及び社員エンゲージメントの観点から、実施している取組み、社内制度、サーベイの実施結果等を具体的に記載

●● アンリツ株式会社（1/1）有価証券報告書（2022年3月期） P13 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)

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。なお、当社は、2021年6月30日付で気候関連財務情報タスクフォース（TCFD）の提言への賛同を表明しました。サステナビリティレポート2021では、当社の事業活動において影響度の大きいリスクや機会について2℃シナリオと4℃シナリオ別に分析するなど、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」などTCFDのフレームワークに準じた開示を行っています。今後も気候変動への取り組みとTCFD提言に基づく情報開示に努めてまいります。

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」には、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、外国籍人材のほかジェンダー平等に配慮した人材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。自覚しにくいアンコンシャス・バイアスに対する気づきを行動変化につなげていく趣旨のeラーニングも採り入れました。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：％）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本	1.3	1.0	1.1	1.8	2.3	2.8
米州	24.7	23.0	20.2	18.3	17.9	21.6
EMEA ※	19.7	22.1	23.5	21.6	24.2	20.3
アジア他	21.7	21.6	24.1	23.4	24.0	23.7
グローバル連結	10.2	9.9	10.5	10.4	10.8	10.9

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

当社グループは、皆様とともに進歩と進化へ向けて歩み続けていきたいという強い思いを込めて、2021年度からブランド・ステートメントを「Advancing beyond」に刷新し、皆様に発信しています。さらなる高みを目指すとともに、お客様のビジョン実現を通じ社会のサステナビリティに貢献したいという姿勢を示しています。今後とも経営資源を最大限に活かして安全・安心で豊かなグローバル社会の発展に貢献し、企業価値の向上に努めてまいります。

- (1) サステナビリティに関する基本的な方針を企業価値向上の観点から踏まえて具体的に記載
- (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

参 考

- 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>



→「企業情報の開示に関する情報（記述情報の充実）」には、主に以下の内容を掲示

- 記述情報の開示の好事例集
- 記述情報の開示に関する原則

- 記述情報の開示の充実に向けた解説動画（YouTube「金融庁チャンネル」 開示関連）

URL：<https://www.youtube.com/channel/UCplgZIDc-ptkZZTvzalwGQg>

