

サステナビリティ開示等の課題対応にあたって参考となる開示例集

～令和5年度 有価証券報告書レビューの審査結果
及び審査結果を踏まえた留意すべき事項等 別冊付録～



2024年3月29日

「サステナビリティ開示等の課題対応にあたって参考となる開示例集」について(1/2)

- 金融庁は、令和5年度の有価証券報告書レビューとして、令和5年3月31日以降に終了する事業年度に係る有価証券報告書について、サステナビリティに関する企業の取組の開示等の審査を実施している。
- 昨今サステナビリティに関する開示について投資者の関心が高まってきていることや、有価証券報告書におけるサステナビリティに関する開示が令和5年3月期より義務化されて間もないこと等を踏まえ、今後の提出会社による自主的な改善に資するよう、令和5年度の有価証券報告書レビューにおいて現時点(令和6年3月29日時点)までに識別された課題への対応にあたって参考となる開示例集を「令和5年度 有価証券報告書レビューの審査結果及び審査結果を踏まえた留意すべき事項等」(以下「本紙」という)の別冊付録として取りまとめた。開示例については、識別された課題、企業の開示実務の状況、国内のサステナビリティ開示基準開発のベースである国際サステナビリティ基準審議会(ISSB)の開示基準や国内のサステナビリティ基準委員会(SSBJ)による基準の開発動向等を勘案して、気候変動と人的資本のテーマに関連するものを中心に選定した。
- 本開示例集の編纂にあたっては、投資家・アナリスト・有識者及び企業の皆様による勉強会を開催し、そこでご議論いただいた内容を反映している。
- 本開示例集は、有価証券報告書におけるサステナビリティに関する開示制度導入の過渡期にあって、今後段階的に開示を改善させていく企業の実務のひとつの参考として、現時点(令和6年3月29日時点)における開示実務を前提に取りまとめたものである。各開示例は必ずしもすべての留意事項等を網羅しているものではなく、開示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もない。企業にとって参考になる事例の水準は、今後の実務の進展に伴い、継続的に進歩していくものと想定される。また、サステナビリティに関する開示については、いわゆるボイラープレートになりうるような一定の形式が想定されるわけではなく、企業の個別の状況に合わせて、様々な開示が想定されるので、本開示例も参考にしながら、より良い開示を目指していただきたい。

「サステナビリティ開示等の課題対応にあたって参考となる開示例集」について(2/2)

(前ページからの続き)

- また、令和5年度の有価証券報告書レビューにおいて「コーポレート・ガバナンスの状況等」における政策保有株式に関する開示についても審査を実施している。政策保有株式関連の開示についても、投資者の関心が高いことや、昨今の企業による政策保有株式関連の開示の動向等を踏まえ、今後の提出会社による自主的な改善に資するよう、参考となる開示例を掲載した。サステナビリティ関連の開示例と同様に、いわゆるボイラープレートになりうるような一定の形式が想定されるわけではなく、企業の個別の状況に合わせて、様々な開示が想定されるので、本開示例も参考にしながら、より良い開示を目指していただきたい。

- なお、金融庁では、平成30年度より毎年、開示の充実に向けた実務の積上げ・浸透を図る取組として、投資者の判断に有益となるような先進的な開示例を「記述情報の開示の好事例集」として取りまとめて公表している。令和5年12月に公表した「記述情報の開示の好事例集2023」でも、有価証券報告書において「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄が新設されたことも踏まえ、気候変動、人的資本等をテーマとして、各テーマに沿った開示例や好事例として採り上げた企業の主な取組、および投資家等が期待する主な開示のポイント等を掲載しているため、こちらも適宜参考にされたい。

「サステナビリティ開示等の課題対応にあたって参考となる開示例集」の使い方

- それぞれの開示例では、青色のボックス(①)内に参考になる主なポイントを記載しているのので、参考にしてください。
- 開示例は、必要に応じて、文章や図表の抜粋・省略やレイアウトの変更を行っている。全体像については、対象開示資料と該当ページを記載しているのので、EDINET又は各社ウェブサイトで検索の上、確認いただきたい。
- 本開示例集では、目次の会社名から各開示例へのハイパーリンクを付している(②)。また、企業の取組例の会社名から各開示例へのハイパーリンクを付している(③)。さらに、各開示例のスライド右上には、目次に戻るためのハイパーリンクを付している(④)ので、適宜活用いただきたい。

課題への対応にあたって参考となる開示例の目次(1/5) ②

項目	課題	留意事項等	参考となる開示例(②)
1. ガバナンス	① サステナビリティ関連のガバナンスに関する記載がない又は不明瞭である(注1-10)	<p>[法令等に準拠した開示を行うにあたって留意すべき事項]</p> <p>a. サステナビリティ関連のリスク及び機会を監視・管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続の内容について記載</p> <p>b. 気候変動関連や人的資本関連のリスクや機会を監視・管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続についても記載</p> <p>[開示の充実に向けて参考になると考えられる事項(投資家・アナリスト・有識者の期待コメント等)](注8)</p> <p>c. 取締役会等による監督の状況等(役割・方針等の状況、スキル等の利用可能性・開発予定、サステナビリティ関連のリスク・機会に関する情報もたらされる頻度・考慮状況、目標のモニタリング状況(報酬に関する方針を含む)、経営者の役割等)を記載</p> <p>d. 該当する場合には、監査役会等や内部監査部門についても併せて記載</p> <p>e. 「コーポレート・ガバナンスの状況等」への参照方式を適用することによって開示</p>	<p>日本ビストンリング株式会社 [1-1](a, c)</p> <p>大日精工工業株式会社 [1-2](a, c)</p> <p>三井住友建設株式会社 [1-3](a, c)</p> <p>京阪神ビルディング株式会社 [1-4](a, c)</p> <p>株式会社若手銀行 [1-5](a, c)</p> <p>三菱マテリアル株式会社 [1-6](a, c, e)</p> <p>アスクル株式会社 [1-7](a, b, e)</p> <p>ヤマト・インダストリー株式会社 [1-8](a, d)</p> <p>株式会社ニチレイ [1-9](a, b, c)</p> <p>株式会社ヨコオ [1-10](a, c, d)</p> <p>株式会社ひらまつ [1-11](a, c, d)</p>

③ 本事例集に採り上げた企業の主な取組み (日本ビストンリング株式会社)

経緯や問題意識	プロセスの工夫等	更なる充実に向けた取組み
<ul style="list-style-type: none"> 以前からISO部会を設置して、CSR活動に積極的に取り組んでいたが、昨今のTCFD提言等の流れを受けて、サステナビリティ部会に改編した。そうした中で、今般の有報での開示に随うことになった。 	<ul style="list-style-type: none"> 有報の開示にあたっては、サステナビリティ部会とも連携をしながら、投資家等のステークホルダーの関心を踏まえて、少しでも分かりやすい内容となるよう、取組みを進めてきた。 TCFD提言や人的資本経営に関して、関係する部門に理解をしてもらうための説明を丁寧に行った。 	<ul style="list-style-type: none"> マテリアリティに基づいた経営を行う上で、どういった開示が望ましいのかであったり、人権の観点でどういった開示が出来るかといった観点について、経営層と議論を重ねているところである。

④ 日本ビストンリング株式会社(1/1) 有価証券報告書(2023年3月期) P.15

① 開示の66頁(注1-10)

注1-10 開示の66頁(注1-10)

注1-10 開示の66頁(注1-10)

! 本開示例集の公表をもって、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ない。

I. サステナビリティに関する企業の取組の開示

課題への対応にあたって参考となる開示例の目次(1/5)

項目	課題	留意事項等	参考になる開示例 (※2)
1. ガバナンス	① サステナビリティ関連のガバナンスに関する記載がない又は不明瞭である(本紙P.17-18参照)	<p>[法令等に準拠した開示を行うにあたって留意すべき事項]</p> <p>a. サステナビリティ関連のリスク及び機会を監視・管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続の内容について記載</p> <p>b. 気候変動関連や人的資本関連のリスクや機会を監視・管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続についても記載</p> <p>[開示の充実に向けて参考になると考えられる事項(投資家・アナリスト・有識者の期待・コメント等)] (※1)</p> <p>c. 取締役会等による監督の状況等(役割・方針等の状況、スキル等の利用可能性・開発予定、サステナビリティ関連のリスク・機会に関する情報がもたらされる頻度・考慮状況、目標のモニタリング状況(報酬に関する方針を含む)、経営者の役割等)を記載</p> <p>d. 該当する場合には、監査役会等や内部監査部門に関しても併せて記載</p> <p>e. 「コーポレート・ガバナンスの状況等」への参照方式を活用することによって開示</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 日本ピストンリング株式会社 [1-1] (a, c) • 大日精化工業株式会社 [1-2] (a, c) • 三井住友建設株式会社 [1-3] (a, c) • 京阪神ビルディング株式会社 [1-4] (a, c) • 株式会社岩手銀行 [1-5] (a, c) • 三菱マテリアル株式会社 [1-6] (a, c, e) • アスクル株式会社 [1-7] (a, b, c, e) • ヤマト・インダストリー株式会社 [1-8] (a, d) • 株式会社ニチレイ [1-9] (a, b, c) • 株式会社ヨコオ [1-10] (a, c, d) • 株式会社ひらまつ [1-11] (a, c, d)

(※1)「開示の充実に向けて参考になると考えられる事項(投資家・アナリスト・有識者の期待・コメント等)」とは、法令等に準拠したうえで、さらに投資者の投資判断や投資者との対話に有用な情報を提供する観点から、開示の充実を検討する際に参考になると考えられる事項である(以下同じ)。

(※2)「参考になる開示例」に記載の各会社名から各開示例へハイパーリンクを付しているの、適宜活用いただきたい(以下同じ)。

課題への対応にあたって参考となる開示例の目次(2/5)

項目	課題	留意事項等	参考になる開示例
2. リスク管理	<p>② サステナビリティ関連のリスクを識別、評価及び管理するための過程に関する記載が不明瞭である(本紙P.19-20参照)</p> <p>③ サステナビリティ関連の機会を識別、評価及び管理するための過程に関する記載がない(本紙P.19-20参照)</p>	<p>[法令等に準拠した開示を行うにあたって留意すべき事項]</p> <p>f. サステナビリティ関連のリスクを識別、評価及び管理するための過程の内容について記載</p> <p>g. サステナビリティ関連の機会を識別、評価及び管理するための過程について記載</p> <p>h. 気候変動関連や人的資本関連のリスクや機会を識別、評価及び管理するための過程についても記載</p> <p>[開示の充実に向けて参考になると考えられる事項(投資家・アナリスト・有識者の期待・コメント等)]</p> <p>i. リスクを識別、評価、優先順位付け及びモニタリングするプロセスで用いるインプット(例えば、データ・ソース等)の他、リスクの影響の性質、発生可能性及び規模をどのように評価するかやリスクをどのように優先順位付け、モニタリングしているか等を開示</p> <p>j. サステナビリティに関連するリスク・機会を識別、評価、優先順位付け及びモニタリングするためのプロセスが、企業の全体的なリスク管理プロセスにどのように統合されているかについて記載</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ミネベアミツミ株式会社 [2-1] (f, g, h, i) • 京阪神ビルディング株式会社 [2-2] (f, g, j) • 株式会社 ジーエス・ユアサコーポレーション [2-3] (f, g, h, i) • 株式会社共立メンテナンス [2-4] (f, g, h, i) • KPPグループホールディングス株式会社 [2-5] (f, g, h, j) • 株式会社カナデン [2-6] (f, g, j) • 藤井産業株式会社 [2-7] (f, g, h, j) • アスクル株式会社 [2-8] (f, g, h, j)

課題への対応にあたって参考となる開示例の目次(3/5)

項目	課題	留意事項等	参考になる開示例
<p>3. 戦略・指標及び目標</p>	<p>④ 戦略並びに指標及び目標のうち、重要なものについて記載がない(本紙P.21-22参照)</p> <p>⑤ サステナビリティ関連のリスク及び機会の記載がない又は不明瞭なため、サステナビリティに関する戦略並びに指標及び目標に関する記載が不明瞭である(本紙P.23-24参照)</p>	<p>[法令等に準拠した開示を行うにあたって留意すべき事項]</p> <p>k. サステナビリティに関する戦略並びに指標及び目標のうち、重要なものについて記載</p> <p>[開示の充実に向けて参考になると考えられる事項(投資家・アナリスト・有識者の期待・コメント等)]</p> <p>l. 戦略や指標及び目標を開示するには、対応するサステナビリティ関連のリスク及び機会についても記載</p> <p>m. サステナビリティ関連のリスク及び機会に関する財務的影響も記載</p> <p>n. 財務的な影響や指標などの定量情報については、前提その他の補足情報(定義、算定方法、仮定等)に関しても併せて記載</p> <p>o. 検討中や策定中等の理由により開示できない場合には、その旨を当連結会計年度末現在での取組状況として記載するとともに、当連結会計年度末現在での今後の取組の予定についても併せて記載</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 倉敷紡績株式会社 [3-1] (k, l, m, n, o) • 株式会社百十四銀行 [3-2] (k, l) • ユニプレス株式会社 [3-3] (k, l, m, n) • 日本ピストンリング株式会社 [3-4] (k, l, m) • 株式会社ミマキエンジニアリング [3-5] (k, l, m, n) • 共同印刷株式会社 [3-6] (k, l, m, n) • 青山商事株式会社 [3-7] (m, n) • 株式会社リョーサン [3-8] (m, n) • 株式会社十六フィナンシャルグループ [3-9] (n) • 株式会社なとり [3-10] (n, o) • シキボウ株式会社 [3-11] (n, o) • 伊藤忠エネクス株式会社 [3-12] (n, o)

課題への対応にあたって参考となる開示例の目次(4/5)

項目	課題	留意事項等	参考になる開示例
4. 人的資本	<p>⑥ 人的資本(人材の多様性を含む)に関する方針、指標、目標及び実績のいずれかの記載がない又は不明瞭である(本紙P.25参照)</p> <p>⑦ 人的資本(人材の多様性を含む)に関する指標、目標及び実績が連結会社ベースの記載になっていない(本紙P.26参照)</p>	<p>[法令等に準拠した開示を行うにあたって留意すべき事項]</p> <p>p. 方針や当該方針に関する指標、目標又は実績を記載することが困難な場合には、その旨及び理由を記載</p> <p>q. 連結会社ベースの開示を行うことが困難な場合には、連結会社ベースの開示を行うことが困難な理由、開示の対象とした範囲及び当該範囲とした理由を記載</p> <p>[開示の充実に向けて参考になると考えられる事項(投資家・アナリスト・有識者の期待・コメント等)]</p> <p>r. 方針と関連する指標、目標及び実績については対応関係を分かりやすく開示</p> <p>s. 指標については、特に企業固有のものであるような場合には、指標の前提その他の補足情報(指標の定義、算定方法、仮定等)に関しても併せて記載</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 東洋紡株式会社 [4-1] (r) • 株式会社阿波銀行 [4-2] (r, s) • 株式会社紀陽銀行 [4-3] (r, s) • 太平洋工業株式会社 [4-4] (s) • 株式会社大分銀行 [4-5] (s) • 株式会社群馬銀行 [4-6] (p, q, s) • シンプレクス・ホールディングス株式会社 [4-7] (p, s) • 株式会社オートバックスセブン [4-8] (s) • 株式会社バイタルケーエスケー・ホールディングス [4-9] (s) • 株式会社グリッド [4-10] (p) • OCHIホールディングス株式会社 [4-11] (q)

課題への対応にあたって参考となる開示例の目次(5/5)

項目	課題	留意事項等	参考になる開示例
5. 参照方式	<p>⑧「サステナビリティに関する考え方及び取組」に記載すべき事項を有価証券報告書内の他の箇所に記載して参照する場合において、記載上の不備がある(本紙P.27参照)</p> <p>⑨「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載事項について、公表した他の開示書類等に記載した情報を参照する場合において、記載上の不備がある(本紙P.28-29参照)</p>	<p>[法令等に準拠した開示を行うにあたって留意すべき事項]</p> <p>t. 「サステナビリティに関する考え方及び取組」に記載すべき事項を有価証券報告書の他の箇所に記載して省略する場合には、他の箇所において記載している旨を記載するとともに、当該他の箇所において記載すべき事項を適切に記載</p> <p>u. 開示府令に規定する事項を有価証券報告書に記載した上で、当該記載事項を補完する詳細な情報について、公表した他の書類を参照</p> <p>[開示の充実に向けて参考になると考えられる事項(投資家・アナリスト・有識者の期待・コメント等)]</p> <p>v. 将来公表予定の書類を参照する際は、公表予定時期や公表方法、記載予定の概要等も併せて記載</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 三菱マテリアル株式会社 [1-6] (t) • アスクル株式会社 [1-7] (t) • アスクル株式会社 [2-8] (t) • ユニプレス株式会社 [3-3] (u) • 伊藤忠エネクス株式会社 [3-12] (v) • 太平洋工業株式会社 [4-4] (t, u) • SCSK株式会社 [5-1] (v)



1. ガバナンス

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

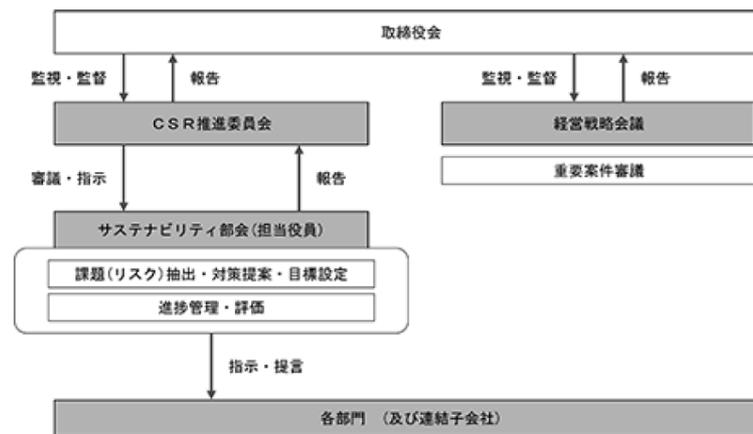
TCFD提言に沿った情報開示

(1) ガバナンス

当社は気候変動を含む各種サステナビリティ対応を重要課題と捉え、CSR推進委員会、経営戦略会議の2つの機構にて審議のうえ、取締役会にて監視・監督・議決を行うガバナンス体制を構築しております。また、CSR推進委員会の下にサステナビリティ部会を設けることで社内外の情報を収集のうえ当社の課題を具現化し、各実行部門における活動の活性化を図っております。

組織体	開催頻度	役割	責任者
取締役会	14回/年	取締役会は重要な業務執行に関する事項について討議、決裁を行う機関であり、気候変動のリスクと機会の管理・評価を含めたサステナビリティ課題についても適切な対応が行われているかの監視・評価を行う。	取締役社長 (議長)
CSR推進委員会	1回/3カ月	CSR推進委員会はサステナビリティ部会で討議された問題・課題について審議し、必要に応じて改善ならびに具体的対策の検討を指示する。	取締役社長 (委員長)
経営戦略会議	1回/月	経営戦略会議は重要経営戦略及びリスクやサステナビリティ課題等に対し、当社の経営に関する基本方針及び基本計画を討議し、方向性を決定する。	取締役社長
サステナビリティ部会	1回/月	サステナビリティ部会は当グループが持続可能な社会の実現に貢献する企業と認知されることを通じ企業価値向上を図ることを主たる目的とし、各種情報収集に努め、CSR推進委員会の指示に基づき課題を具現化する。	サステナビリティ 担当役員

【組織図】



【参考になる主なポイント】

- サステナビリティに関するガバナンスの過程、統制及び手続の内容について、関連する組織体の名称、役割・権限、責任者及び開催頻度を示した上で、組織図を用いて報告・監督体制等の情報を補完することにより、記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

①ガバナンス

当社グループは、企業理念と社是<必達>のもと、企業としての持続的成長と価値向上を目指した「CSR・ESG基本方針」を制定し、化学メーカーとして製品のライフサイクル全体において取り組むべき社会的な課題解決と事業成長のための価値創出に向けた推進体制を整えています。

「サステナビリティに関する戦略と取組」は、代表取締役社長の直轄組織であり、サステナビリティ関連の責任部署であるCSR・ESG推進本部にて、マテリアリティ（重要課題）を特定し、マテリアリティ毎のリスクと機会の抽出、指標と目標の設定、及びその進捗管理を以下の当社のガバナンス体制にて行っております。

マテリアリティに関しては後述「②戦略」の項をご参照ください。

CSR・ESG推進本部で立案された目標と施策は代表取締役社長の指示のもと実行部門にて対応しています。その実行結果は、四半期毎に各実行部門から内部統制に関する各委員会に報告され、監査されています。

更に内部統制に関する各委員会から代表取締役社長及び取締役会に実行結果を報告し、監督・指示され、その結果は内部統制に関する各委員会と実行部門にフィードバックされています。

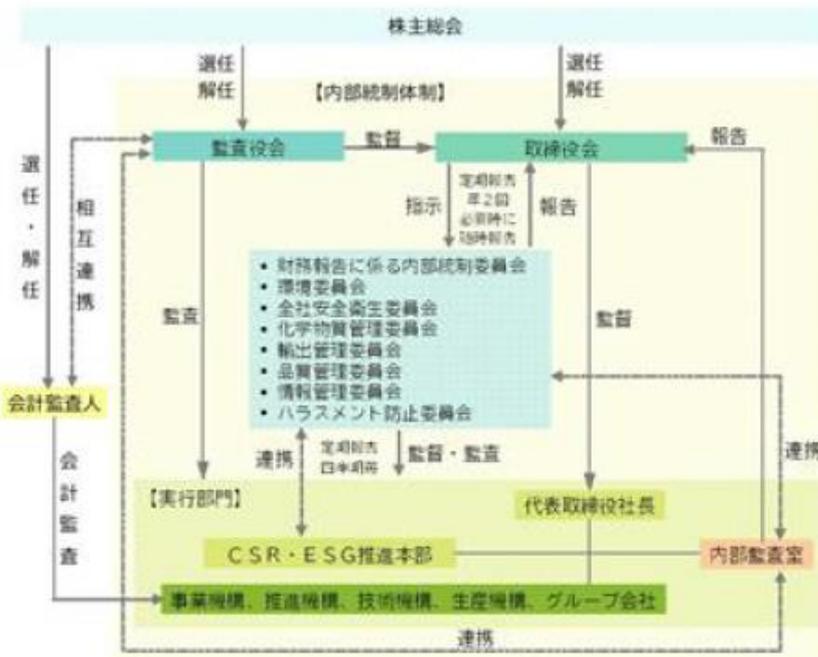
当社グループでは、以上の体制で、サステナビリティに関する取り組みの全社的な計画立案・実行・管理・改善指示“PDCA”を推進しています。

また、サステナビリティ関連業務に対する業績評価を、人事考課制度に組み入れ、給与に反映させる仕組みを運用しています。2024年3月期は、ESG課題の考課ウェイトを10%に設定しています。

「CSR・ESG基本方針」とその方針に基づく各種方針は当社グループのホームページにてご確認下さい。

URL：https://www.daicolor.co.jp/csr/policy/index.html

サステナビリティに関するガバナンス体制



【参考になる主なポイント】

- サステナビリティに関するガバナンスの過程、統制及び手続の内容について、関連する組織体の役割等を示した上で、ガバナンスに関連する体制図を用いて当該情報を補充することにより、記載
- 内部統制に関する委員会を含めたガバナンス・内部統制体制についても記載
- サステナビリティ関連業務に対する業績評価を人事考課、給与に反映させる仕組みを運用している旨についても記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

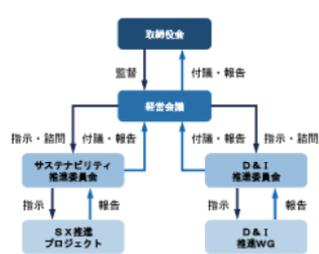
(1) ガバナンス

気候変動、人権などのサステナビリティ施策は、取締役会による監督の下、代表取締役社長が委員長を務めるサステナビリティ推進委員会で審議し、重要な事項については経営会議での審議を経て、取締役会で決議します。

2022年度は開催された取締役会17回の内、13回でサステナビリティ関連の内容を含む議題（気候変動、人権、D&I、人材育成、等）が付議、報告されました。

サステナビリティに関する取り組みを全社で推進するため、各本部にサステナビリティ推進組織を設置し、経営企画本部長（執行役員）がリーダーを務める組織横断のSX推進プロジェクトを設置し、サステナビリティ施策の立案、展開、進捗管理を行う体制を整えています。

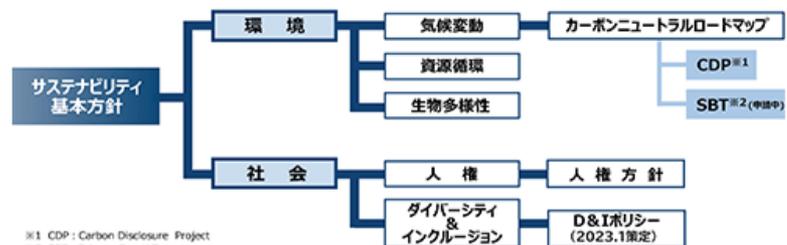
経営理念に掲げる「社員活力の尊重」については、2022年4月にそれまでの「ダイバーシティ推進委員会」を代表取締役社長を委員長とする「D&I推進委員会」へ改組し、経営トップの強いコミットメントと社員の意識改革の下、女性、外国人、シニア、障がい者等の積極的な登用を図るとともに、多様な人材が活躍できる企業風土づくりの実現に取り組んでいます。



会議体	議員	事務局	機能・役割
取締役会	会長	取締役会事務局	サステナビリティ推進施策の審議、監督
経営会議	社長	企画部	サステナビリティ推進施策の審議
サステナビリティ推進委員会	(委員長) 社長	サステナビリティ推進部	サステナビリティ推進施策の審議
D&I推進委員会	(委員長) 社長	D&I推進部	D&I推進施策の審議

PJ・WG	リーダー	事務局	機能・役割
SX推進プロジェクト	経営企画本部長	サステナビリティ推進部	実務レベルでのサステナビリティ推進施策の検討、実施
D&I推進WG	D&I推進部長	D&I推進部	実務レベルでのD&I推進施策の検討、実施

半数以上の委員を社外役員で構成する指名・報酬諮問委員会の協議を経て、社外取締役を除く取締役及び執行役員を対象として、「平均連結営業利益」、「ESGに関する社外評価」、「人事関連指標」に連動する業績連動報酬制度を導入し、2022年7月から運用を開始しました。



サステナビリティ基本方針 <https://www.smcon.co.jp/company/company-policy/sustainability-policy/>
 2050年カーボンニュートラルに向けたロードマップ <https://www.smcon.co.jp/csr/carbon-neutral/>
 人権方針 <https://www.smcon.co.jp/company/company-policy/human-rights-policy/>
 D&Iポリシー <https://www.smcon.co.jp/company/company-policy/di-policy/>

【参考になる主なポイント】

- サステナビリティに関するガバナンスの過程、統制及び手続の内容について、関連する会議体等の名称、構成員、機能・役割等を示した上で、組織図を用いて報告・監督体制等の情報を補完することにより、記載
- 当年度に取締役会においてサステナビリティ関連の議題が付議、報告された回数の実績も記載
- 役員を対象としてESGに関する社外評価に連動する業績連動報酬制度を導入している旨も記載

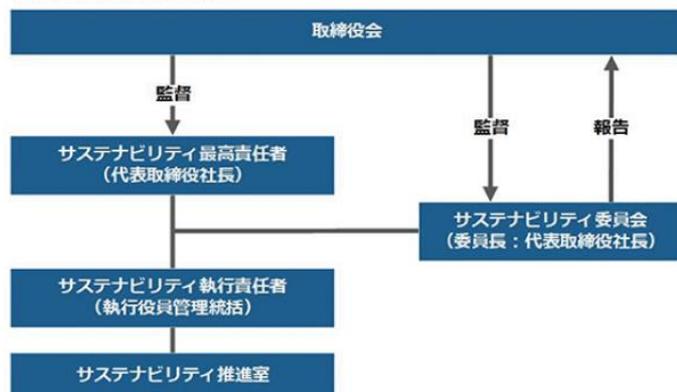
【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

(1) ガバナンス

当社グループは、取締役会で定めた「サステナビリティ方針」に基づき「サステナビリティ推進規程」を設け、この規程に従ってサステナビリティ推進に関する体制を整備しております。

社内体制につきましては、最高責任者を代表取締役社長、執行責任者を執行役員管理統括と定め、各種ポリシーや目標、施策の検討・立案を目的に「サステナビリティ委員会」を設置するとともに、体制整備や各種施策の実行を目的として「サステナビリティ推進室」を設置しております。なお、「サステナビリティ委員会」の委員長は代表取締役社長とし、委員会はサステナビリティ推進室員及び各部より任命を受けた委員で構成しております。

サステナビリティ推進体制図



委員会は原則として3ヵ月に1回以上開催し、主に以下の事項について、各部門と協力しながら全社横断的に対応しております。

- ① サステナビリティに関する取組方針の検討
- ② サステナビリティに関するリスクと機会の特定・評価・管理
- ③ サステナビリティに関するリスクの低減、機会の拡大のための取組の状況の管理
- ④ サステナビリティに関する取組の進捗を管理するための指標と目標の設定

サステナビリティ最高責任者の代表取締役社長は、サステナビリティに関する取組について、委員会の出席者による各議題についての審議・検討を踏まえたうえで意思決定を行うこととしております。

これら委員会の活動内容につきましては、サステナビリティ執行責任者である執行役員管理統括が、年に1回以上経営会議及び取締役会あてに報告を行い、これにより取締役会はサステナビリティへの取組を監督しております。

また、取締役会が監督機能を適切に発揮し続けるための取組の一環として、取締役・監査役に対して毎年実施している研修のテーマにサステナビリティ課題を組み入れ、適切な知見の維持・向上にも努めております。

【参考になる主なポイント】

- サステナビリティに関するガバナンスの過程、統制及び手続の内容について、内規、経営者・組織体の役割、報告・監督の体制等を示した上で、体制図を用いて当該情報を補完することにより、記載
- サステナビリティ関連の会議の開催頻度や主な議題も記載
- 取締役会の監督機能の発揮の一環として、取締役・監査役の研修テーマにサステナビリティ課題を組み入れていることについて記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(3) ガバナンス

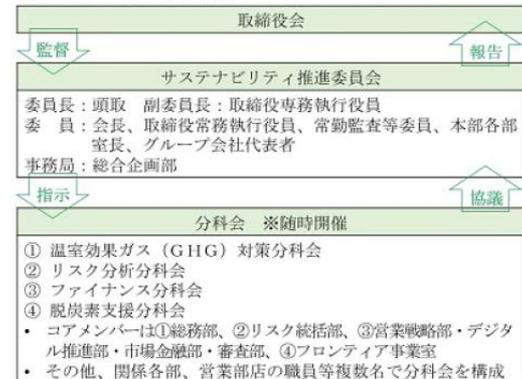
① サステナビリティ推進委員会の設置

当行は、気候変動がお客さまや当行に及ぼすリスクおよび機会を分析・評価し、地域社会のカーボンニュートラルを実現するため、2021年8月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同しました。2022年8月には、TCFD提言への対応を促進するとともに、ESG経営に関する基本方針や施策を協議・進捗管理することにより持続的な地域社会の実現に資することを目的に、「サステナビリティ推進委員会」（以下、委員会）を設置しています。

委員会は頭取を委員長、取締役専務執行役員を副委員長、その他の常勤取締役や本部各部室長、グループ会社代表者を委員として構成しています。また、施策の企画・立案・研究を行う機関として、本部職員、営業店職員、グループ会社職員で構成する分科会を設置しており、随時開催する分科会において策定した具体的な推進施策等を委員会に対して提言しています。

委員会は原則として年2回開催しており、委員会での協議の内容、進捗状況およびその他必要な事項については取締役会に対し適時・適切に報告していますが、報告を受けた取締役会ではその内容について意見交換のうえ、適宜委員会に対して指示・提言・助言などを行っています。取締役会からの指示等を委員会や分科会の活動はもとより経営全般に反映させていくことで、サステナビリティ全般への取り組みの質の向上に努めています。

<サステナビリティ体制図>



【取締役会】監督

【委員会】協議・管理

- ・ 頭取を委員長とし、取り組みの方向性を協議
- ・ 詳細は個別に機関決定
- ・ 取締役会へ報告
- ・ 原則として分科会員をはじめとするグループ内のオブザーバに公開

【分科会】計画・施策の企画、立案

- ・ 実務者レベルでの施策の立案
- ・ 4つの分科会を設置

【その他】

分科会テーマのほか、人的資本に関する取り組みなどについても協議

② サステナビリティに係る委員会・取締役会等開催状況（2022年8月～2023年3月）

日付	会議	主な協議事項・報告事項等
10月19日	第1回委員会	サステナビリティ経営体制に関する事項、気候変動対応に係る開示事項、CO ₂ 排出量計測の範囲・計測の方法、物理的リスク・移行リスクシナリオ分析の方法、特定セクターに対する融資方針案、サステナブルファイナンスへの取組方針、地域の脱炭素支援策
1月23日	第2回委員会	TCFD対応に関する各分科会からの協議事項、サステナビリティ方針の策定、人的資本の開示に係る対応、推進ロードマップ
2月24日	取締役会	サステナビリティ推進委員会の開催状況・協議内容、サステナビリティ方針案、当行グループの温室効果ガス（GHG）削減方針、気候変動リスク分析の方法・開示方針、特定セクターに対する融資方針案、サステナブルファイナンスへの取組方針、地域の脱炭素支援策、人的資本の開示に係る対応方針
3月23日	取締役会	サステナビリティに係る方針の策定と気候変動への対応に関する目標の設定について審議、決定
—	分科会	集合形式の分科会を延べ26回開催しています。

【参考になる主なポイント】

- サステナビリティに関するガバナンスの過程、統制及び手続の内容について、機関・委員会等の名称、構成員、役割、開催頻度、管理・監督体制等を示した上で、体制図を用いて当該情報を補完することにより、記載
- サステナビリティに関する委員会・取締役会等の開催状況として、時期とともに、主な協議・報告事項を記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(1)

①ガバナンス

当社は、コーポレート・ガバナンス基本方針において、当社グループの中長期的な企業価値の向上を実現するためには、サステナビリティを巡る課題への対応が必要不可欠と認識し、グローバルな事業活動のなかで廃棄物や資源のリサイクル及び省エネルギーの推進を行うなど、社会的課題の解決に積極的に取組むことにより、持続可能な社会の構築への貢献と中長期的な企業価値の向上の両立を目指すこと、及び「サステナビリティ基本方針」に基づき、サステナビリティを巡る課題に対し、適切に対応していくことを定めています。

2021年12月1日付で策定したサステナビリティ基本方針は、当社グループのサステナビリティに関連する規定・方針類を束ねる上位方針として位置付けており、関連する方針として、人権方針、環境方針、調達方針等を定めています。これらの方針等に基づき、取組を進めてまいります。当社グループのサステナビリティ基本方針及び関連する方針等の詳細は、当社ウェブサイトに掲載しております。

URL：<https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/sustainability/>

また、取締役会がサステナビリティに関する取組のモニタリングに留まらず、異なる視点からサステナビリティへ取組む方向性を能動的に検討し、社内を示していくべく、取締役会の下に「サステナビリティ委員会」を設置しております。また、執行役社長（本部長）、関係部署の担当執行役（副本部長）、関係部署の部長等によって構成される「サステナブル経営推進本部」（※）を設置し、サステナビリティを含む各種経営課題に一元的に対応する体制を構築しております。これらを含めた当社のコーポレート・ガバナンスの概要は、「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」をご参照下さい。

（※）2023年7月1日付でサステナビリティ経営体制を刷新することに伴い、サステナブル経営推進本部をS C Q推進本部へ改組するとともに、専門部会の構成を一部変更する予定としております。

【コーポレート・ガバナンスの概要】※一部抜粋

(2)

②企業統治の体制の概要及び当該体制を採用する理由

（サステナビリティ委員会）

サステナビリティ委員会は、取締役会からの諮問事項として、サステナビリティ経営に関するモニタリング方法や、サステナビリティ経営の課題等について検討します。サステナビリティ委員会で検討した事項は、取締役会に答申します。

サステナビリティ委員会は、2023年6月23日現在、以下5名（うち社外取締役4名）の取締役で構成されております。

五十嵐 弘司〔委員長及び議長〕、杉 光、武田 和彦、別府 理佳子（注1）、小野 直樹
（下線は社外取締役）

（サステナブル経営推進本部）

サステナブル経営推進本部は、執行役社長（本部長）、関係部署の担当執行役（副本部長）、関係部署の部長等によって構成されており、当社グループが企業理念に則り、事業活動を通じて持続可能な社会構築への貢献と中長期的な企業価値の向上の両立を実現することを目的として、サステナビリティを巡る経営課題に対する一元的な対応を推進しております。

下部組織として専門分野ごとに部会を設け、年度方針や活動計画を審議し、各分野に關係する具体的な施策等について同本部においてフォローアップを行った上で、その活動状況については毎月戦略経営会議及び取締役会に報告しております。

2023年6月23日現在の専門部会は、以下のとおりです。

コミュニケーション部会、人権部会、コンプライアンス部会、リスクマネジメント・危機管理部会、気候変動対応部会、環境管理部会、品質管理部会、情報セキュリティ部会、個人情報保護法対応部会、ゼロ炭推進部会、健康経営推進部会

（注）2023年7月1日付でサステナビリティ経営体制を刷新することに伴い、サステナブル経営推進本部をS C Q推進本部へ改組するとともに、専門部会の構成を一部変更する予定としております。

【参考になる主なポイント】

- (1) 「サステナビリティに関する考え方及び取組」において、サステナビリティに関連する方針・内規、組織体制の概要について記載した上で「コーポレート・ガバナンスの概要」を参照
- (2) 参照先の「コーポレート・ガバナンスの概要」において、サステナビリティ委員会及びサステナブル経営推進本部について役割及び構成員等を記載

【コーポレート・ガバナンスの概要】※ 一部抜粋

(3)

(取締役会の活動状況)

当事業年度において、取締役会は19回開催されました（取締役の出席率：竹内章氏100%、小野直樹氏100%、高柳喜弘氏100%、得能摩利子氏100%、渡辺博史氏100%、杉光氏100%、若林辰雄氏100%、五十嵐弘司氏100%、武田和彦氏100%、別府理佳子氏100%（武田和彦、別府理佳子の両氏は、2022年6月の取締役就任後の出席状況を記載しています。））。

当事業年度における取締役会の審議内容及び審議回数は、以下のとおりであります。

審議内容	取締役会での審議回数	
	決議事項	報告事項
経営戦略・事業関係	7回	33回
サステナビリティ関係	2回	14回
コーポレート・ガバナンス関係	5回	9回
決算・IR・財務関係	6回	30回
コンプライアンス・内部統制関係	-	14回
委員会関係	3回	37回
役員関係	11回	3回
その他	1回	5回

(4)

(サステナビリティ委員会の活動状況)

当事業年度において、サステナビリティ委員会は9回開催されました（委員の出席率：五十嵐弘司氏100%、得能摩利子氏100%、渡辺博史氏100%、杉光氏100%、若林辰雄氏100%、武田和彦氏100%、別府理佳子氏100%、竹内章氏100%）。

当事業年度におけるサステナビリティ委員会の具体的な検討内容は、以下のとおりであります。

2022年7月	サステナビリティを巡る社内外動向に関する情報の収集 社内における委員会の位置付け、委員会の取り組み内容等について審議
8月	委員会年間計画等について審議
8月	サステナビリティ経営の方向性等について審議
9月	中期経営戦略2030に対する意見を集約
10月	外部有識者による講演の実施について審議
11月	外部有識者講演を実施
11月	外部有識者講演を実施
2023年2月	外部有識者講演を実施
3月	外部有識者講演を踏まえた今後の取り組みの方向性について審議

【参考になる主なポイント】

- (3) 参照先の「コーポレート・ガバナンスの概要」の取締役会の活動状況の開示においてサステナビリティ関係の審議状況について記載
- (4) 参照先の「コーポレート・ガバナンスの概要」のサステナビリティ委員会の活動状況の開示においてサステナビリティ委員会の具体的な検討内容について記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(1)

1. サステナビリティ全般

(1) ガバナンス

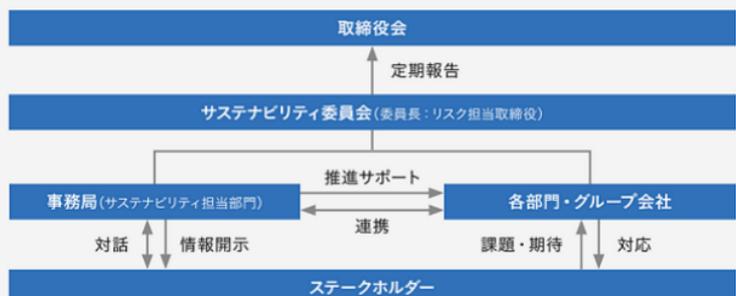
当社グループは、自らの社会的責任を果たし、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図り、取締役会のガバナンス機能を補完することを目的として、リスク担当取締役を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しています。

サステナビリティ委員会においては、サステナビリティおよびESGに関する課題や方針の審議、決定、およびリスク・コンプライアンス委員会、労働安全衛生委員会、品質マネジメント委員会、情報開示委員会の各委員会のモニタリングを行っています。

マテリアリティ（重要課題）への対応やESG施策などを含むサステナビリティに関する課題への取組み・検討・推進に当たっては、当社各部門および当社グループと連携を図るとともに、経営会議および関連各機関とも連携を図り、実効性の向上に努めております。

OCSR/ESG/サステナビリティ推進体制図

CSR/ESG/サステナビリティ推進体制



合わせて、当社グループの適切なコーポレート・ガバナンスの構築、経営の透明性の確保、企業価値の向上等を目的として、「指名・報酬委員会」「特別委員会」「独立社外役員会議」等を設置し、各課題の審議・検討を行っております。

各委員会の活動については、定期的に取締役会に報告されるとともに、特に重要な事項については、随時、取締役会に上程または報告され、適宜必要な指示・助言を受けることでモニタリングが図られています。

上記を含むコーポレート・ガバナンス体制の概要については、「第4 提出会社の状況 4 コーポレート・ガバナンスの状況等 (1) コーポレート・ガバナンスの概要 ② 企業統治の体制」をご参照ください。

【参考になる主なポイント】

- (1) 「サステナビリティに関する考え方及び取組」において、サステナビリティ全般に関連するガバナンスの概要について説明した上で「コーポレート・ガバナンスの概要」を参照
- (2) 「サステナビリティに関する考え方及び取組」において、気候変動への取組みに関するガバナンスについても、取締役会の監視体制と経営者の役割に分けて記載
- (3) 「サステナビリティに関する考え方及び取組」において、人的資本・多様性に関する取組みに関するガバナンスについても記載した上で「コーポレート・ガバナンスの概要」を参照

(2)

2. 気候変動への取組み

(1) ガバナンス

① 取締役会の監視体制

当社グループでは、気候関連課題における現状確認、課題解決に向けた協議・審議・対策の実施を目的として、環境マネジメントシステム（EMS）推進体制に基づきCEO、取締役、執行役員および事業の各部門長を参加メンバーとする「EMS責任者会議」を四半期ごとに開催しています。EMS責任者会議で報告、検討された重要事項については、取締役会の下部機関で、それぞれリスク担当取締役が委員長を務め、代表取締役および社内取締役等から構成されるリスク・コンプライアンス委員会およびサステナビリティ委員会に上程、または報告されます。

リスク・コンプライアンス委員会では、主に気候変動のリスクマネジメントに関する事項について、またサステナビリティ委員会では、気候変動問題が当社グループの持続的成長に及ぼす影響やそれに対する行動計画等について、それぞれ協議、または審議・決定が行われています。また、各委員会に報告された特に重要な事項については、取締役会に上程、または報告され、適宜必要な指示・助言を受けることでモニタリングが図られています。

② 経営者の役割

当社の代表取締役社長CEOは、経営戦略や事業計画および重要な業務執行などを議論する取締役会に出席し、当社グループの最高経営責任者として気候関連課題に対する最終責任を負っています。

代表取締役社長CEOへの気候関連課題の報告プロセスとしては、主に四半期ごとのEMS責任者会議、年に1回のマネジメントレビューがあり、各取組み方針、計画と進捗状況の報告が行われています。代表取締役社長CEOは、各報告プロセスにおいて、気候関連課題の解決に向けた取組みを評価し、全社事業活動との整合性を図り、経営資源の配分や体制の構築、取組みの促進や方向性の修正に関して、必要な意思決定・指示・助言を行っています。

(3)

3. 人的資本・多様性に関する取組み

(1) ガバナンス

人的資本および多様性に関するリスク・課題・対応状況については、取締役会による監督に基づき、サステナビリティ委員会、労働安全衛生委員会および経営会議等を通じて、審議・決議を実施しております。

労働安全衛生委員会においては、当社および当社グループの労働安全と労働環境の向上を通じて、従業員およびスタッフ等の安全確保および心身の健康・向上、ならびに、生産性と士気の向上を図ることを目的として、労働安全衛生に関する状況の把握と対策に取り組んでいます。

このほか、人的資本・多様性を含むサステナビリティ全般に関するガバナンスについては、「第2 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組 1. サステナビリティ全般 (1) ガバナンス」に記載のとおりです。

【コーポレート・ガバナンスの概要】※ 一部抜粋

(4)

② 企業統治の体制

e. サステナビリティ委員会

当社および当社グループの社会的責任を果たし、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図り、取締役会のガバナンス機能を補完することを目的として、サステナビリティおよびESGに関する課題や方針の審議、決定、および下記f.～i.の各委員会のモニタリングを行っています。委員は、代表取締役(吉岡晃)、リスク担当取締役(玉井継尋 委員長)を含む社内取締役(保苺真一)、COO(川村勝宏)、および、下記f.～i.の各委員会の委員長で構成されています。また、アドバイザーとして、社外取締役または監査役(社外監査役を含む)1名以上(当事業年度は、市毛由美子 社外取締役、今村俊郎 常勤監査役、浅枝芳隆 社外監査役)が選任されています。

f. リスク・コンプライアンス委員会

当社および当社グループにおけるリスクを管理するとともに、法令や社内外の規則・規範を遵守し、適正な業務遂行を図ることを目的として、下記g.、h.の各委員会での所管事項以外の事案に関するリスクおよびコンプライアンスの状況についての把握と対策に取り組んでいます。委員は、代表取締役(吉岡晃)、リスク担当取締役(玉井継尋 委員長)を含む社内取締役(保苺真一)、COO(川村勝宏)、法務担当部門の本部長で構成されています。また、アドバイザーとして、社外取締役または社外監査役1名以上(当事業年度は、中川深雪 社外監査役)が選任されています。

g. 労働安全衛生委員会

当社および当社グループの労働安全と労働環境の向上を通じて、スタッフおよび従業員等の安全確保および心身の健康・向上、ならびに、生産性と士気の向上を図ることを目的として、労働安全衛生に関する状況の把握と対策に取り組んでいます。委員は、リスク担当取締役(玉井継尋)を含む社内取締役(保苺真一)、COO(川村勝宏)、人事担当本部長(伊藤珠美 委員長)、物流、経営企画、法務、CSR、総務担当部門の本部長、内部監査の部門長、ASKUL LOGIST株式会社代表取締役社長で構成されています。また、アドバイザーとして、社外取締役または社外監査役1名以上(当事業年度は、塚原一男 社外取締役、今村俊郎 常勤監査役)が選任されています。

h. 品質マネジメント委員会

当社および当社グループの取扱商品の品質向上および品質管理機能の強化を目的として、取扱商品の品質に関する状況の把握と対策に取り組んでいます。委員は、代表取締役(吉岡晃)、リスク担当取締役(玉井継尋)を含む社内取締役(保苺真一)、COO(川村勝宏)、カスタマー対応本部長(桜井秀雄 委員長)、商品、商品品質管理、BtoB、BtoC、IT、物流、経営企画、法務、CSRの各担当部門の本部長、ならびに、商品品質管理担当部門の統括部長、内部監査の部門長、ASKUL LOGIST株式会社代表取締役社長等で構成されています。また、アドバイザーとして、社外取締役または監査役(社外監査役を含む)1名以上(当事業年度は、青山直美 社外取締役)が選任されています。

i. 情報開示委員会

当社および当社グループの適切な情報開示により、経営の透明性を高めることを目的として、開示の決定をしています。委員は、情報取扱責任者(玉井継尋 委員長)、IR、広報、財務、経営企画、経理担当部門の本部長、統括部長および部長、ならびに、法務、CSR、総務、人事担当部門の本部長および統括部長等で構成されています。

(5)

(IV) サステナビリティ委員会の活動状況

原則として毎月1回開催のほか、必要に応じて臨時に開催し、当事業年度においては12回開催しました。出席状況は次のとおりです。

	地位	氏名	出席回数
委員	代表取締役社長 CEO	吉岡 晃	11/12 (91.7%)
委員長	取締役 CFO	玉井 継尋	12/12 (100%)
委員	取締役 COO	川村 勝宏	12/12 (100%)
委員	取締役 CTO	保苺 真一	9/9 (100%)
委員	取締役	吉田 仁	3/3 (100%)
委員	取締役	木村 美代子	3/3 (100%)
委員	取締役	興水 宏哲	3/3 (100%)
アドバイザー	常勤監査役	今村 俊郎	12/12 (100%)
アドバイザー	社外取締役(独立役員)	市毛 由美子	9/9 (100%)
アドバイザー	社外監査役(独立役員)	浅枝 芳隆	9/9 (100%)
アドバイザー	社外取締役(独立役員)	高 巖	3/3 (100%)

(注) 1 取締役および監査役のみを記載しております。

- 2022年8月4日開催の定時株主総会終結の時をもって新たに取締役に就任した保苺真一氏、同日にサステナビリティ委員会のアドバイザーに選任した市毛由美子氏および浅枝芳隆氏は同日以降の出席状況を記載しています。なお、同日に取締役に就任した川村勝宏氏につきましては、COOとして従前より委員に選任されていたため、当事業年度を通しての出席状況を記載しています。
- 2022年8月4日開催の定時株主総会終結の時をもって取締役を退任した吉田仁、木村美代子、興水宏哲、高巖の各氏は同日前までの出席状況を記載しています。

具体的な検討内容として、主に以下の事項について、検討、報告および審議を行いました。

- ESG課題への対応・個別事案
 - ・サステナビリティ取組みに関する定期報告/ESG課題およびマテリアリティに関する進捗
 - ・2030年CO2ゼロチャレンジの進捗について
 - ・サプライチェーン課題/CSR調査・監査について
 - ・クリアホルダー回収事業について
 - ・「アスクル商品環境基準」について
 - ・CDP等外部評価について
 - ・「GX実現に向けた基本方針」およびGXリーグへの参画について
 - ・EMS(環境マネジメントシステム)取組み・審査報告
 - ・「アスクル統合報告書」制作に関する報告
- テーマ別の情報共有および当社対応の検討
 - ・サステナビリティ開示への対応
 - ・水セキュリティ
 - ・生物多様性
 - ・持続可能な物流
 - ・IPCC第6次報告書
- その他定例報告
 - ・内部統制システムの運用状況
 - ・各委員会報告(議案・課題等の共有)

【参考になる主なポイント】

- (4)(5) 参照先の「コーポレート・ガバナンスの概要」において、サステナビリティ委員会及びサステナビリティ委員会がモニタリングしている対象委員会の名称、役割、構成員等について記載するとともに、サステナビリティ委員会の活動状況として開催頻度、具体的な検討内容及び個々の委員等の出席状況等を記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

(1) ガバナンス

① 取締役会の監督

取締役会は、年に2回、内部監査室、コンプライアンス委員会から、サステナビリティに関する最新の情報について報告を受け、かつ、それらの適切性を検討しております。当連結会計年度には、問題点について対応策が適切かどうか検討しました。また、主要な行動計画、リスク管理方針、年度予算、事業計画、パフォーマンス目標の設定、実施とパフォーマンスのモニタリング、主要な資本的支出や買収・資産売却の監視にあたっては、サステナビリティについても考慮しております。さらに、監査等委員会は、取締役会におけるサステナビリティに関わる対応策につき監督しております。

今後は、サステナビリティ委員会（2024年3月期中に設置予定）からの報告に対して、自社の経営戦略やビジネスモデルに即して、リスク・収益機会のそれぞれに分けて特定や重要性（マテリアリティ）の評価を行い、リスクの適切な管理や収益機会の実現に向けた取組みのモニタリングを行います。

② 経営陣の役割

代表取締役社長は、内部監査室及びコンプライアンス委員会からの報告・提案を受けその内容を精査した上で、取締役会に報告・上程致します。各取締役は、取締役会において代表取締役から報告・上程された内容を審議・承認・監督いたします。監査等委員会は代表取締役及び取締役の職務執行を監査いたします。

今後は、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を設置し、より専門性を以て対応してまいります。

【参考になる主なポイント】

- サステナビリティに関連したガバナンスの過程、統制及び手続の内容について、監査等委員会、内部監査室の役割も含めて、取締役会の監督と経営者の役割に分けて記載
- 内部監査室から取締役会がサステナビリティについて直接報告を受けていることについても記載
- 監査等委員会が取締役会におけるサステナビリティに関わる対応策について監督していることも記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(2) ガバナンス

当社グループでは、サステナビリティ全体の戦略策定や、マテリアリティの進捗管理を行うグループサステナビリティ委員会を設置しています。同委員会は、当社の代表取締役社長を委員長、サステナビリティ担当役員のもとサステナビリティ推進部を事務局とし、社外取締役と社外監査役を含む全役員、各事業会社の経営企画部門・サステナビリティ部門の関係者をメンバーとしています。ここで審議・検討されたサステナビリティに係るリスクと機会、戦略、目標値などは、担当役員より取締役会に答申・報告を行い、適宜、戦略や目標、計画の見直しを行っています。2019年より実施している気候変動シナリオ分析の内容についても、同委員会の中での審議を経て開示に至っています(※)。

人的資本については、「多様な人財の確保と育成」をマテリアリティの一つとして特定し、社長の諮問機関であるグループ人財委員会において審議・検討を行っております。人的資本に係るリスクと機会、戦略、目標値などは、担当役員より取締役会に答申・報告を行い、適宜、戦略や目標、計画の見直しを行っています。

役員報酬制度においては、ESGに関するリスクと機会の適切な管理と気候変動への対応強化を目的として、ESG第三者評価を業績連動報酬の評価指標として2022年度より導入し、サステナビリティをめぐる課題への対応を強化しています。

※2021年度以前はグループ環境保全委員会

2022年度におけるグループサステナビリティ委員会の活動状況は以下の通りです。

開催実績	4回
主な議題	<ul style="list-style-type: none"> ・再生可能エネルギーのポートフォリオ指針 ・Scope3 CO2排出量の現状 ・2022年度統合レポートでのマテリアリティKPI及びTCFDの開示内容 ・人権課題について ・持続可能な調達の実現に向けたサプライチェーンマネジメント ・持続可能な水産物・パーム油の調達ガイドラインの新設について ・マテリアリティ「多様な人財の確保と育成」の取組み及び人的資本開示 ・マテリアリティKPIの進捗及び2023年度目標

【参考になる主なポイント】

- 人的資本に関連したガバナンスについても記載
- 役員報酬制度においてESG第三者評価を業績連動報酬の評価指標として導入し、サステナビリティをめぐる課題への対応を強化している旨を記載
- サステナビリティ関連の委員会の活動状況として主な議題を表形式で記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

(2) サステナビリティに関するガバナンス

当社グループは、サステナビリティ課題への取組みにおいてガバナンス体制を強化しており、投資を行う場合は、稟議規程に定める金額基準に従い、取締役会において事業機会やリスクを評価し、合理的判断のもと意思決定を行うこととしております。代表取締役は、マテリアリティの基本方針と施策に関するリソース投入の承認を行っており、取締役会は、当社のサステナビリティに関する基本方針を審議・決定し、その取組み状況を監督する責任を負っています。

取締役および執行役員の報酬決定基準にも、サステナビリティ課題への取組みに関する実績評価を組み込み済みであり、代表取締役(社長)が評価を行ったうえで、指名・報酬諮問委員会(委員の過半数が独立社外取締役であり、委員長は独立社外取締役である委員から選出)に諮問します。同委員会で審議し決定した原案を、委員長である独立社外取締役が取締役会に答申し、取締役会で決定しています。

また、当社は、2022年10月に、グループで特定している3つのマテリアリティ(環境/地域社会/多様性と包摂性)に対して包括的に取組みを推進する機関として、「サステナビリティ委員会」を設置しました。

当委員会は、執行役員社長を委員長とし、委員である執行役員専務・常務とオブザーバーである常勤監査役・社外取締役により構成されており、当社グループのサステナビリティ課題の取組み方針の策定及び目標設定を行うとともに、取組み状況を取締役会に報告/情報共有する役割を担っています。

【参考になる主なポイント】

- サステナビリティに関連したガバナンスの過程、統制及び手続の内容について、常勤監査役・社外取締役の役割も含めて、記載
- 取締役および執行役員の報酬決定基準にも、サステナビリティ課題への取組みに関する実績評価を組み込み済みである旨を記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

(1) ガバナンス

当社は、サステナビリティ活動を重要な経営課題の一つと捉え、この活動を積極的かつ着実に推進するため、サステナビリティ推進体制を構築しております。サステナビリティ推進体制では、その中心に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を設置し、取締役会と各本部機能と連携することで課題解決や施策を迅速に実行に移すことを可能としております。また、本委員会には、関連部署担当役員及び部門長の他、オブザーバーとして社外取締役、社外監査役が参加し、各分野における様々な助言のみならず経営層への監督機能も兼ね備えることで、しっかりとガバナンスを効かせた体制としております。企業を取り巻く環境が大きく変化する中、持続可能な社会の実現への貢献と当社の持続的成長の実現の両立に向けた取り組みを各事業の推進とともに、より一層強化することを目的としております。

本委員会では、当社が特定したマテリアリティを中心に、サステナビリティ経営推進や持続的成長に関する取り組みについて審議・評価し、四半期ごとに取締役会に報告いたします。

<サステナビリティ推進体制>



【参考になる主なポイント】

- サステナビリティに関連したガバナンスの過程、統制及び手続の内容について、体制図も用いて、社外取締役・社外監査役の役割も含めて、記載



2. リスク管理

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

(3)

(ii) リスクと機会の評価方法

抽出したリスクと機会を以下の評価方法で定量化いたします。

- ・影響度：「量的影響」と「質的影響」について、合計を算出（1～30点）
- ・発生度：「可能性が非常に高い」～「可能性が低い」の範囲を4段階で判断（5～30点）

評価項目		最低点	最高点
影響度	量的影響度	下記指標を元に、4段階で評価 ・資産他影響：0.1億円未満～10億円以上 ・売上影響：1億円未満～160億円以上	1 12
	質的影響度	下記6つの観点から、関心度を3段階で評価 顧客・事業部・サプライヤー・行政・出資者・地域	0 18
	合計	1 30	
発生度	発生の可能性	下記、4段階で評価 ・可能性が非常に高い ・可能性が高い ・可能性が中程度 ・可能性が低い	5 30
	合計	5 30	

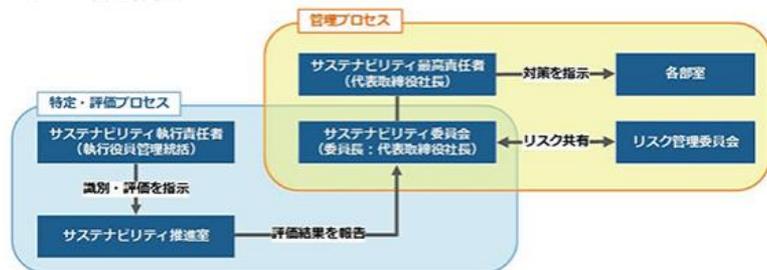
【参考になる主なポイント】

- (3) リスクと機会の評価方法(量的影響度、質的影響度及び発生の可能性を定量化している旨)について記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

(3) リスク管理

リスク管理体制図



① リスクと機会を特定・評価するプロセス

サステナビリティ執行責任者の執行役員管理統括は、サステナビリティ推進室に対して少なくとも年に1回以上、サステナビリティ課題に関連するリスクと機会の識別及び評価を指示しております。

サステナビリティ推進室は、それぞれのリスクと機会について財務的影響度、発生可能性、投資対効果など検証を行い、その進捗及び評価結果をサステナビリティ委員会へ報告しております。

サステナビリティ委員会では、サステナビリティ推進室によって特定されたリスクと機会について、その財務的影響度と発生可能性についての評価結果をもとに、優先して対応すべきリスクと機会の優先順位付けを行っております。

② リスクと機会を管理するプロセス

サステナビリティ最高責任者の代表取締役社長は、優先順位の高いリスクと機会についてのサステナビリティ委員会での審議結果を基に、それぞれについて対応担当部署または担当者を指定し、その対応策の策定を指示しております。

指定された担当部署あるいは担当者が策定する対策案は、その内容に応じて、サステナビリティ委員会、リスク管理委員会、経営会議、取締役会あるいは社内の適切な委員会等の会議体において審議のうえ、全社の事業・財務計画に統合され、実行されています。

また、サステナビリティ課題に関するリスクはリスク管理委員会にも共有しており、サステナビリティ課題に関連するリスクの識別・評価・管理プロセスは、全社のリスク識別・評価・管理プロセスとの統合が図られております。

【参考になる主なポイント】

- サステナビリティ関連のリスクと機会を識別、評価及び管理するための過程の内容について、特定・評価プロセスと管理プロセスに分けて、体制図も用いながら、記載
- リスクと機会の評価及び優先順位付けの方法やサステナビリティに関連するリスクの識別、評価及び管理プロセスがどのように全社のリスク識別、評価及び管理プロセスに統合されているかについても記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(1) 全般的なサステナビリティ課題への対応

③リスク管理

当社グループは、サステナビリティ経営方針を達成するための行動指針(CSR方針)に係るリスク・機会を特定し、事業及び社会への影響を評価してCSR方針に関連する重要なサステナビリティ課題(マテリアリティ)を明確にしています。また、事業基盤の強化や企業価値の向上などの観点を考慮した上で、マテリアリティに対応する事業計画(マテリアリティ対応計画)を策定し、計画の進捗状況を図る経営指標及び目標を設定しています。なお、マテリアリティ及びマテリアリティ対応計画の内容については、当社グループのサステナビリティを推進する会議体(サステナビリティ推進委員会)が、ステークホルダーのニーズ・期待やサステナビリティ課題などを考慮して、定期的に見直して決定しています。また、CSR方針に係る重要なリスクについては、当社グループのリスク管理システムを活用して、適切なリスク対応を実施しています。

当社グループは、マテリアリティを長期ビジョンや中期経営計画に組み込んだビジネスプロセスを運用することにより、財務・非財務の両面で経営の質を向上させ、事業と社会の持続可能な成長を目指しています。

長期ビジョン、中期経営計画の詳細は、「当社グループHP (<https://www.gs-yuasa.com/jp/ir/plan.php>)」をご参照ください。

マテリアリティの特定プロセス

●ステップ1：CSR方針に係るリスク及び機会の抽出

サステナビリティ経営方針に基づいて策定した中期経営計画の重要課題を考慮に入れて、CSR方針に係るリスク及び機会を抽出しています。リスク及び機会を抽出する際には、責任ある企業行動に係る国際的なガイドラインを参考にしています。

●ステップ2：CSR方針に係る重要なリスク及び機会の特定

ステップ1で抽出したリスク及び機会に対するスコアリング評価を実施して、事業影響の大きなリスク及び機会を特定しています。次に、事業影響の大きなリスク及び機会に対して、当社グループの事業活動が社会に与える影響を評価して、CSR方針に係る重要なリスク及び機会を特定しています。

【参考になる主なポイント】

- リスクと機会を含めた重要なサステナビリティ課題の特定プロセスについて図表も用いながら記載
- リスクと機会を識別・評価する際のガイドライン・フレームワークや管理基準についても記載
- 外部有識者などのステークホルダーの意見を取り入れて、重要なサステナビリティ課題を決定している旨も記載

CSR方針に係る重要なリスク及び機会を特定する領域(CSRの重点領域)



●ステップ3：マテリアリティの決定

ステップ2で特定したリスク及び機会を分析して、CSR方針に関連する重要なサステナビリティ課題(マテリアリティ)を決定しています。なお、マテリアリティの適切性を確保するために、外部有識者などのステークホルダーの意見を取り入れて、マテリアリティを決定しています。

(2) 気候変動への対応

③リスク管理

当社グループでは上記ガバナンス体制の下、以下のとおり、気候関連のリスク・機会の特定及び評価を実施しています。

1

TCFDのフレームワークに基づく気候関連のリスク及び機会の洗い出し。

2

洗い出したリスク・機会について、全社のリスク管理基準を用いて影響度を評価。

3

影響度が特に大きいものを重要なリスクと機会として特定し、対応策を検討。

また、シナリオ分析の実施により特定した重要なリスクと機会は、上記のガバナンス体制の下で管理しています。

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

1. サステナビリティに関する考え方及び取組み

(3) リスク管理

リスク管理は、取締役会とその委任を受けた「サステナビリティ推進委員会」が主体となって行います。サステナビリティ推進委員会は、リスク対応方針や重要リスクの対応課題のみならず、長期的な企業価値向上を目的とし、機会の観点からマテリアリティや関連して取組むポリシーの議論を行い、「環境・社会（人権）リスクへの対応」「ガバナンス施策の立案」「長期成長戦略」「社会貢献」「ESG開示」などの具体的な施策について議論を行う組織です。この会議の中で、経営に及ぼすインパクトの大きさを総合的に判断し、優先度を議論いたします。

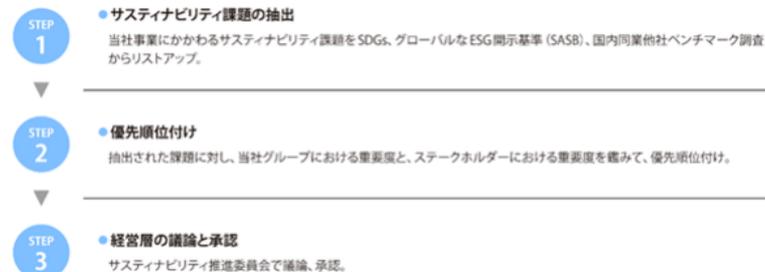
事業におけるリスク及び機会は、当社グループの課題やステークホルダーからの要求・期待、事業における環境側面の影響評価の結果などを総合して特定し、今後の計画の中で管理し、当社グループ全体で取組んでまいります。

2. TCFDへの取組み

(3) リスク管理

①抽出・評価

当社グループでは、気候変動を企業存続の重要な課題と認識し、リスクのみならず機会の面からも適切に対応することが持続的な成長につながると考えています。当社グループでは、取締役会から委任を受けた「サステナビリティ推進委員会」の中で、経営に及ぼすインパクトの大きさを財務に与える影響度と発生可能性の両面から総合的に評価し、優先度を議論してまいります。事業におけるリスク及び機会は、当社グループの課題やステークホルダーからの要求・期待、事業における環境側面の影響評価の結果などを総合して特定し、今後の計画の中で管理し、当社グループ全体で取組んでまいります。



②管理

サステナビリティ推進委員会は、取締役会からの要請を受けて、サステナビリティに関する各種ポリシーや目標、施策などを議論し、その進捗状況を取締役会へ定期的に報告を行ってまいります。

同事務局はサステナビリティ推進委員会を補佐いたします。

ESG推進室は、サステナビリティ推進委員会から指示を受け、ESG施策の推進の他、当社グループから情報収集、情報発信、啓蒙活動を行います。

③プロセス

当社グループは、気候変動に対してリスクと機会の二面から検討することが重要であると考えています。そのため、気候変動リスクのモニタリングに留まらず、関連部署、グループ会社の横の連携を強化し、機会の面からも評価しています。検討は、ESG推進室、サステナビリティ推進委員会で行われた後、取締役会へ報告され、企業価値向上の観点から判断し、関連部署に指示を出す仕組みになっています。

【参考になる主なポイント】

- 全般的なサステナビリティ関連のリスク・機会を識別、評価及び管理するための過程について記載の上、気候変動に関連したリスク・機会を識別、評価及び管理する過程について、①抽出・評価と②管理に分け、③プロセスについて、図表も用いながら、記載
- リスクと機会を含めたサステナビリティ課題の抽出に使用するデータソースや抽出された課題の優先順位付けの方法についても記載

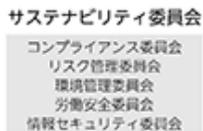
【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(1)

③ リスク管理

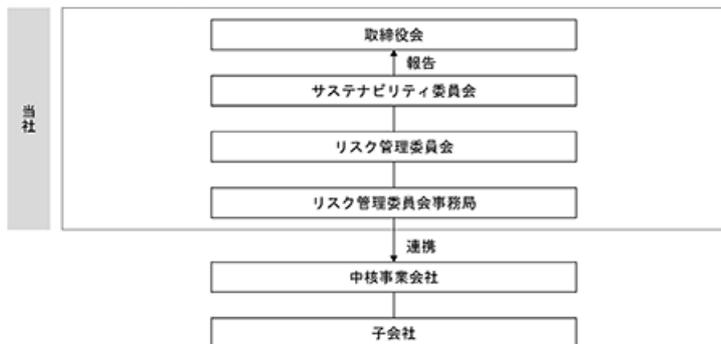
<リスク管理体制と管理プロセス>

当社は、激しく変化する外部環境の中で適切に事業活動を推進していくために、グループ全体でリスクマネジメントを展開しています。当社のサステナビリティに関するリスクについては、サステナビリティ委員会下部組織である5つの委員会が当該リスクについて検証し、重大なリスクについてはサステナビリティ委員会にて報告、討議の上、必要に応じてグローバルにリスク対応を進めます。



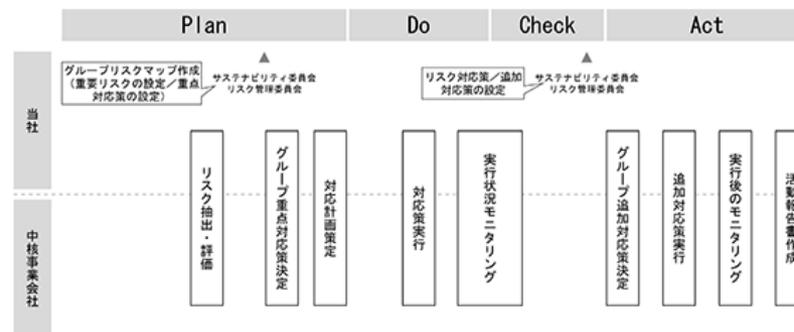
また、当社のリスク管理体制の維持、向上を図るため、リスク管理委員会を設置し、リスク管理委員会規則に従い、サステナビリティ委員会委員長がリスク管理委員会委員長および副委員長を任命しています。リスク管理委員会は、中核事業会社におけるリスク分析の結果を受け、グループ経営上重要なリスクの抽出・評価を行い、重点対応策を決定し、重点対応策の実行状況のモニタリングを定期的に行い、その結果についてサステナビリティ委員会へ報告を行うこととしています。

■ 当社のリスク管理体制



当社におけるサステナビリティ関連のリスク（および機会）を含む各種リスクの識別・評価・管理体制については、「3 事業等のリスク」も併せてご参照ください。

■ 当社のリスク管理プロセス



2023年3月期は、当社グループに関連のあるESG課題として特に重要である気候変動と人的資本に関して、リスク・機会の洗い出しやシナリオ分析（気候変動に関して）、経営戦略との連動性、対応策の検討を行いました。気候変動、人的資本に関する戦略や指標・目標を含む詳細内容は以下のとおりです。

【参考になる主なポイント】

- (1) サステナビリティ全般のリスク・機会を識別、評価及び管理するための過程について、リスク管理体制とリスク管理プロセスに関する図表も用いて記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

(2)

④ リスク管理

気候関連リスク・機会を評価するプロセスとして、事業への影響度や発生可能性、事業戦略との関連性、ステークホルダーの関心度等を勘案し、重要度を評価しています。気候関連リスクの管理プロセスについては、環境管理委員会によって評価された重要度の高いリスクはリスク管理委員会に報告され、全社的なリスク管理体制として、「リスク管理規程」に基づき、経営に対して特に重大な影響を及ぼすと判断されたリスクについて、対策委員会の設置等の対応をすることで管理してまいります。



【参考になる主なポイント】

- (1) サステナビリティ全般のリスク及び機会を識別、評価及び管理するための過程の記載に加えて、別途、(2) 気候関連のリスク・機会を識別、評価及び管理するための過程についても、リスクと機会の重要度の評価方法を含めて、記載
- (2) 気候関連リスクの管理プロセスが全社的なリスク管理体制にどのように統合されているかについても記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(3)リスク管理

当社グループのリスクについては、サステナビリティ委員会及びリスクマネジメント委員会において評価・特定する体制があります。評価・特定したリスク・機会は、サステナビリティ委員会で討議を行い、重要課題及びKPI設定に活用してまいります。

リスクマネジメント委員会においては、当社グループの業務運営におけるリスクの把握、分析を行い代表取締役への報告及び必要な施策の企画・立案を行っております。

特定したリスク・機会はサステナビリティ委員会及びリスクマネジメント委員会にて戦略策定・個別事業運営の両面で管理してまいります。

当社では、持続的な成長を実現するために、重要課題を特定しております。気候変動の影響による自然災害の激甚化や労働力不足等のあらゆる社会課題における当社のリスクと機会を抽出・分析し、重要課題に取り組むことで企業価値向上につなげてまいります。

①重要課題の考え方

社会・ステークホルダーにとって重要であるのと同時に、当社経営にとってインパクトが大きい社会課題を経済的側面と社会的側面に分けて抽出した後、企業価値向上に対し成長の基盤となるものから成長のドライバーとして積み上げております。一つ一つの重要課題の積み重ねでカナデンブランドの向上と社会課題の解決に寄与しております。

重要課題の特定プロセスについては、以下のとおりであります。

- ・STEP 1
企業理念を軸に、お客さまの期待・ニーズとESGの視点から今後の重点事業領域を策定。
- ・STEP 2
社会からの要請やメガトレンドを踏まえた上で、事業リスクの棚卸しを実施。
- ・STEP 3
リスクを分類、整理して重要課題を特定。
- ・STEP 4
プロセスのPDCAを通じ改善を実施。

②リスクマネジメントに関する基本的な考え方

当社は、経営危機を未然に防ぎ、事業の継続、安定的発展を確保するため、経営執行に係る重要事項についてはリスクの評価・抽出を行い、経営会議で審議し取締役会で決定しております。ガバナンスの強化、内部統制システムの効果的な運用は継続的に実施するほか、リスクマネジメント委員会において、リスクに対する予防策を協議・対応するなど、様々な危機に対する予防策を講じております。

なお、取引先からお預かりした情報資産や当社が保有する情報資産を盗難、改ざん、破壊、漏洩等から保護し、適切な安全管理を行うため、情報セキュリティ基本方針を定め適切な運用を行っております。システム上のセキュリティ対策に加え、社員の継続的な教育や訓練を行うことで情報セキュリティの強化を図っております。

③リスクマネジメント委員会

当社は、リスク管理の統括機関として、管理部門担当取締役を委員長としたリスクマネジメント委員会を設置しております。委員会は、会社におけるリスクの抽出、対応策の計画、計画の遂行、リスク対応に関するモニタリングを目的としております。全社横断の組織として対応することで、会社全体へのリスク・解決策の浸透を図り、緊急時には速やかな対応を図るとともに、平時より潜在リスクの把握・管理を行っております。

また、サステナビリティ委員会で調査・討議し、リスクマネジメント委員会で協議すべきと判断されたテーマは、サステナビリティ委員会がリスクマネジメント委員会に指示することで、網羅的な対応を行ってまいります。

リスク管理については、当社Webサイトで公開しております。
コンプライアンス・ガバナンス URL <https://www.kanaden.co.jp/sustainability/esg/>

【参考になる主なポイント】

- サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別、評価及び管理する過程について、重要課題の特定プロセス、全体的なリスク管理との統合も含めて、記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

(1) 気候変動への取り組み

② リスク管理

気候変動に係るリスク及び機会の管理は、コーポレート本部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ます。

〈気候変動に係るリスクを認識・評価プロセス〉

気候変動を含むサステナビリティ戦略の推進を所轄するコーポレート本部総務部にて、社内関係部署及びグループ会社に係るリスク及び機会を網羅的に抽出する仕組みを構築し、気候関連リスク及び機会を「発生可能性」と「影響度」の2つの評価基準に基づき、その重要度の一次的な評価します。また具体的根拠資料がある事象は定量的な財務への影響を試算します。サステナビリティ委員会は、重要度の一次的な評価を定性的な影響も含め再評価を行い、重要度に応じて対応策を設定し、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及び機会について、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〉

コーポレート本部総務部は、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。サステナビリティ委員会は、識別・評価されたリスクの最小化、機会の最大化に向けた方針を示し、コーポレート本部総務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、対応策の取り組み状況や設定した目標の進捗状況について、定期的に取り締役に報告します。

〈組織全体のリスク管理への統合プロセス〉

気候変動に係るリスク及び機会については、サステナビリティ委員会の事務局であるコーポレート本部総務部を所轄部署として定め情報を集約、組織全体のリスク管理の観点から適切な運用・対応をします。取締役会は、総務部担当役員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。

【参考になる主なポイント】

- サステナビリティ関連のリスクと機会の識別、評価及び管理の過程について、リスク・機会の重要度の評価方法、組織全体のリスク管理への統合プロセスを含めて、識別・評価、管理、全体への統合に関するプロセスに分けて、記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(1)

1. サステナビリティ全般

(3) リスク管理

当社は、会社法および会社法施行規則に基づき、当社の業務の適正を確保するため、当社の果たすべき社会的責任を認識し、コーポレート・ガバナンスの充実と同時に、コンプライアンス経営を徹底し、リスク管理の観点から、各種リスクを未然に防止する内部統制システムを構築しています。

また、当社グループでは、サステナビリティに関するリスクを含め、将来の経営成績に影響を与えるリスクを「重要なリスク」として抽出しリスクアセスメントを行うと同時に、社会動向の分析、経営陣幹部による認識や検討を踏まえ、特に当社グループの事業継続に著しい影響を及ぼすと認めたリスクを「特に重要なリスク」と定め、必要なリスク対応策を策定しています。

・リスクマネジメントに関する基本方針および行動指針

- 1 当社および当社グループは、当社グループの持続的成長の妨げとなるすべての事象を対象にリスクを管理するとともに、法令や社会的規範、倫理・行動規範を含む社内規則を遵守し、適正な業務遂行を実施することで、持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図る。
- 2 当社および当社グループの役員および社員は、具体的なリスクが発生した場合には、人命と身体の安全を最優先とし、法と倫理を遵守し、モラルを持って実直に行動する。

・リスクマネジメント・運用体制

統括責任者	最高経営責任者 (CEO)	社内のリスク対応計画の立案、実施、点検、見直しおよび確実な遂行のために必要な経営資源の適正配分
実施責任者	リスク担当取締役	各種リスク対応計画の立案、実行の指示、全社調整
リスクマネジメント オフィサー	各本部・グループ会社	各本部・プロジェクトの執行責任者として、リスク対応管理・フォローアップ
リスクマネジメント 担当者	ディビジョン (各統括部門)	各部門・プロジェクトの各種リスク対応を推進
リスク対応活動者	デパートメント (各部門)	各種リスク対応を実施
リスクマネジメント 事務局	CSR担当部門	リスクマネジメント活動のPDCAの推進
リスク・コンプライアンス委員会		関連事項・規程・課題の審議・承認およびモニタリング、取締役会またはサステナビリティ委員会への上程・報告の実施

【参考になる主なポイント】

- (1)(2) サステナビリティに関する全般的なリスクと機会の識別、評価及び管理の過程について、リスクマネジメントに関する基本方針、行動指針、運用体制を含めて、記載するとともに、有価証券報告書内の他の記載箇所にも参照
- (3)(4) 気候変動関連及び人的資本関連のリスクと機会の識別、評価及び管理の過程についても、別途、記載

(2)

当社グループでは、リスクマネジメント規程に基づき、事業活動を担う各本部等の責任者（リスクマネジメントオフィサー）が業務における影響度が特に大きなリスクおよび機会を、年に1回以上の頻度で短期～長期の時間軸の中で洗い出し、それぞれに対応計画を策定するとともに、定期的にモニタリングを行っており、洗い出されたリスクおよび機会とその対応計画は、リスクマネジメント事務局を通じて、リスク・コンプライアンス委員会に提出されます。

これらリスク・コンプライアンス委員会への上程に先立ち、リスクマネジメント事務局では、「リスクマネジメント規程」に基づいて抽出された「全社レベルのリスクおよび機会」と、「各リスクおよび機会」との整合性を確認し統合しています。リスク・コンプライアンス委員会では、年に1回以上の頻度で、各部門の対応計画の実行状況・進捗の確認、見直しを行っています。

また、これらの検討結果および対応状況、ならびに、特に重要な事項については、サステナビリティ委員会および取締役会に上程、または報告され、適宜必要な指示・助言を受けることでモニタリングが図られています。

また、この他、気候変動に関するリスクと機会については、「第2 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組 2. 気候変動への取組み (3) リスク管理」を、当社における主なリスクの詳細については、「第2 事業の状況 3 事業等のリスク」をご参照ください。

(3)

2. 気候変動への取組み

(3) リスク管理

当社グループでは、リスクマネジメント規程に基づき、事業活動を担う各本部等の責任者（リスクマネジメントオフィサー）が業務における影響度が特に大きな気候関連リスクおよび機会を、年に1回以上の頻度で短期～長期の時間軸の中で洗い出し、それぞれに対応計画を策定するとともに、定期的にモニタリングを行っており、洗い出された気候関連リスクおよび機会とその対応計画は、リスクマネジメント事務局を通じて、リスク・コンプライアンス委員会に提出されます。

これらリスク・コンプライアンス委員会への上程に先立ち、リスクマネジメント事務局では、「リスクマネジメント規程」に基づいて抽出された「全社レベルのリスクおよび機会」と、EMS事務局が現在～長期の時間軸を考慮して洗い出した「気候関連リスクおよび機会」との整合性を確認し統合しています。リスク・コンプライアンス委員会では、年に1回以上の頻度で、各部門の対応計画の実行状況・進捗の確認、見直しを行っています。

(4)

3. 人的資本・多様性に関する取組み

(3) リスク管理

人的資本・多様性に関する主なリスクは、サステナビリティ全般に含めて管理しております。詳細は、「第2 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組 1. サステナビリティ全般 (3) リスク管理」をご参照ください。

3. 戦略・指標及び目標

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(7) TCFD提言に基づく報告

②戦略

当社グループでは政府目標である2050年のカーボンニュートラルに向けて、2022年にCO₂排出量削減の移行計画(カーボンニュートラルロードマップ)を定めており、グループ全体でCO₂排出量削減に向けた活動を進めています。

加えて、2030年における気候変動が事業に及ぼす影響を網羅的に把握し、気候変動に起因する課題への取組を推進するために、リスクと機会の一覧表として整理しました。

リスクと機会の特定のプロセスとして、まず各部門から気候変動関連のリスクと機会についてヒアリングを実施し、網羅的にリストアップを行いました。さらに事業に与える影響の大きさの観点から整理と絞り込みを行い、シナリオ分析の評価結果を踏まえ、当社グループの事業に対する重要な気候変動関連のリスクと機会を特定しました。今後は内容の精査を進め、影響の大きいリスクの軽減と機会を的確に捉えた事業運営に努めてまいります。

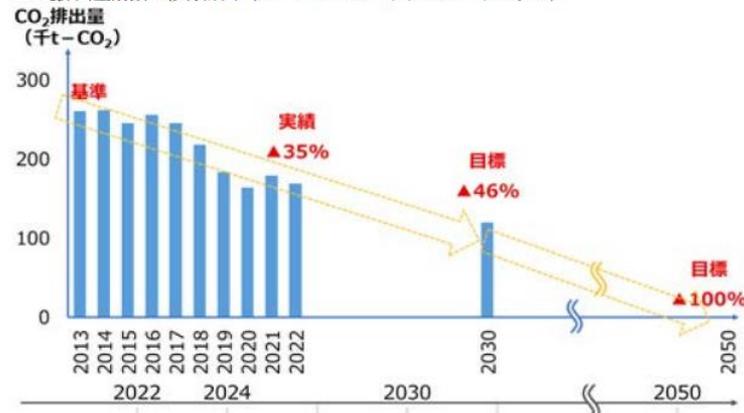
■シナリオ分析の概要

シナリオ分析は国際エネルギー機関(IEA)「World Energy Outlook」の中で想定される「STEPS」、「SDS」、「NZE2050」、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)第6次報告書の「SSP1-1.9」、「SSP5-8.5」を参照し、「1.5℃シナリオ」で移行リスクと機会、「4℃シナリオ」で物理リスクと機会を分析しました。

分析にあたっての影響度と時間軸の定義は以下のとおりです。

- [影響度] 大：長期的に重大な影響、又は想定影響金額5億円以上
- 中：一時的に重大な影響、又は想定影響金額1億円以上
- [時間軸] 短期：～3年、中期：3～10年、長期：10年～

■CO₂排出量削減の移行計画(カーボンニュートラルロードマップ)



[参考になる主なポイント]

- リスクと機会の特定に使用したシナリオ分析に関する前提その他の補足情報(参照したシナリオ、影響度・時間軸の定義等)を記載するとともに、CO₂排出量削減の移行計画(カーボンニュートラルロードマップ)を図表を用いて記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

■リスクの一覧表

リスクの種類	小分類	リスクの影響	対応策	影響度(大中)	時間軸	
移行リスク	政策及び法規制	GHG排出の価格付け進行(カーボンプライシング)	炭素税の導入によるエネルギーコストの増加 エネルギーや原材料等サプライチェーンへの炭素価格導入による価格転嫁発生	・ボイラ燃料転換、ヒートポンプ等の省エネルギー対策の推進 ・太陽光PPA等の再生可能エネルギーの導入 ・低炭素の原材料開発等のサプライヤーへの働き掛け・連携	大	中長期
		既存製品・サービスに対する義務化と規制化	プラスチックをはじめとする取扱商品への環境規制強化による原材料価格上昇	・原材料調達手段の多様化 ・環境負荷を考慮した上でサプライヤーの多様化	大	中長期
	技術・市場	顧客行動の変化	省エネルギー化の推進、高効率設備導入に伴うコストの増加	・自社の生産プロセスの高効率化 ・バリューチェーン全体における生産プロセスの高効率化	大	短中長期
		脱炭素対応コストの高騰	再生可能エネルギー導入、クリーンエネルギーの購入に伴うコストの増加	・太陽光PPA等の再生可能エネルギーの導入 ・既設の大規模電源(メガソーラー、バイオマス)の有効活用	中	中長期
	評判	ステークホルダーの不安増大又はマイナスのフィードバック	研究開発人材の確保や、新卒採用等への影響発生	・人的資本経営の推進、高度化	中	短中長期
リスクの種類	小分類	リスクの影響	対応策	影響度(大中)	時間軸	
物理リスク	急性リスク	サイクロン・洪水等の異常気象の激甚化	台風・洪水等による設備損壊、活動停止に伴う生産減少、復旧コスト増加	・事業継続計画(BCP)の強化 ・自社拠点や主要取引先におけるハザードマップの確認とリスク評価	大	短中長期
		台風・洪水等によるサプライヤーの被災、輸送ルート寸断による生産停止	調達先の分散、供給網の再構築など生産・調達手段の多様化	・調達先における調達BCPの展開、BCPアセスメントの実施	中	中長期
慢性リスク	平均気温の上昇	空調費用の増加	工場、事業所における省エネ機器の導入と節電の強化	中	短中長期	

■機会の一覧表

機会	小分類	機会の影響	対応策	影響度(大中)	時間軸	
機会	資源の効率	資源の効率	循環型経済への移行を背景とした、循環型経済に適合する部材の需要拡大	・「L∞PLUS(ループラス)」等の服の裁断くず再資源化による循環型ビジネスの推進、拡大 ・「AIR FLAKE」等の再生ポリエステルや生分解性繊維商品の拡大 ・「KURATTICE ECO」等の再生木粉樹脂商品の拡大	大	短中長期
		エネルギー源	より低排出のエネルギー源の使用	脱炭素化対策を通じたGHG排出量削減による炭素税負担の低減 省エネ活動、安価で高品質の再生可能エネルギー・木素の調達によるエネルギーコストの低減	大	中長期
	製品及びサービス	低排出商品及びサービスの開発・拡張	低炭素・脱炭素製品に対する要請の高まり/ニーズと需要の拡大	・ボイラ燃料転換、ヒートポンプ等の省エネルギー対策の推進 ・太陽光PPA等の再生可能エネルギーの導入	中	短中長期
			カーボンフットプリントの把握による脱炭素化推進、製品競争力強化	・「NaTech」等の環境配慮型高機能素材商品の拡大 ・「クランシール シリーズ」等の環境に配慮した機能性フィルムの拡大 ・不動産賃貸建物の環境認証等の取得によるテナント獲得	大	短中長期
	市場	新たな市場へのアクセス	EVの急速的な普及による部材の需要拡大	・高機能樹脂加工品を通じた半導体需要拡大への対応 ・環境メカトロニクス事業をはじめとした各セグメントの主力商品や新開発商品の需要拡大	大	短中長期
レジリエンス(弾力性)	事業活動の継続性	生産拠点が地理的に分散していることによる災害への強い対応力を背景とした競争力の強化	・事業継続計画(BCP)の強化を通じた持続的な事業活動の実践	大	短中長期	

【参考になる主なポイント】

- 識別したサステナビリティ関連のリスク及び機会をリストアップした上で、それぞれのリスク・機会の事業への影響や対応策等を表形式で記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

④指標及び目標

当社グループは、CO₂排出量削減の長期目標として、2050年までにカーボンニュートラルを達成することを目指します。特に2030年までの期間については、CO₂の自社排出量（Scope1、Scope2）の絶対量ベースで、政府目標である2013年度比46%削減を達成するためのロードマップを策定し当社グループ全体で取り組んでまいります。そしてこの取組を進めることが、企業グループの存在価値をさらに高めるとともに、生産の効率化、製造業としての基盤強化、ひいては収益性の向上につながると考えています。

なお、CO₂サブプライチェーン排出量（Scope3）に関しても、算定準備を進めています。算定でき次第、CO₂排出量削減目標（Scope3）の策定も検討してまいります。

■CO₂排出量削減の中長期目標

	2024年	2030年	2050年
CO ₂ 排出量削減目標 (Scope1、2)	40%削減 (2013年度比)	46%削減 (2013年度比)	カーボン ニュートラル

■CO₂排出量実績

カテゴリー	2022年度実績値
Scope1	36,237 t-CO ₂ /年
Scope2	133,378 t-CO ₂ /年
合計	169,615 t-CO ₂ /年

■環境目標及び実績

当社グループでは、計画的に環境保全を推し進めるため、「CO₂排出量の削減」と「ゼロエミッションの推進としての再資源化率」の中期目標（3カ年の数値目標）を設定し、気候変動対策や資源の有効活用に努めています。

2022年度は、CO₂排出量については、2013年度比38%削減目標を掲げ、省エネルギー対策等を通じてエネルギー使用量の削減を進めました。結果は35.2%削減となり、目標には至っておりませんが、2021年度実績である31.3%削減からは向上しております。

ゼロエミッション推進については、再資源化率96%の目標に対して95.2%と目標に至っておりませんが、ゼロエミッション達成（再資源化率98%以上）した事業所は2021年度27事業所から2022年度32事業所に増加しており、取組は着実に進んでおります。

目標項目	2021年度実績	2022年度目標	2022年度実績
CO ₂ 排出量の削減	絶対量での削減 (2013年度比) 31.3%削減	38%削減	35.2%削減
ゼロエミッションの推進	再資源化率の向上 94.7%	96%	95.2%

当社グループは、CO₂排出量を2030年までに2013年度比46%削減し、2050年までのカーボンニュートラルを目指すことを、長期環境目標として設定しています。中期経営計画「Progress'24」（2022～2024年）の環境目標は、CO₂排出量を2024年度に2013年度比40%削減としております。中期経営計画「Progress'24」の2年目である2023年度は、2013年度比39%削減を目指します。

目標項目	2023年度目標	
CO ₂ 排出量の削減	絶対量での削減	2013年度比 39%削減
ゼロエミッションの推進	再資源化率の向上	再資源化率 96%

■今後対応を検討する項目

上記で記載のとおり、CO₂排出量（Scope3）関連指標の算定・開示を進めてまいります。また、カーボンニュートラル推進体制強化の一環として、TCFDガイダンスにて開示が推奨されている「産業横断的な指標」の1つである社内炭素価格（インターナル・カーボンプライシング）の社内導入や、事業の使用電力の100%再生可能エネルギー化（RE100への参加）、パリ協定が求める水準に合致したCO₂削減目標の認定（SBT認定）取得の検討を進めてまいります。

【参考になる主なポイント】

- 指標に関する中長期の目標を示した上で、当年度の目標と実績を対比させて直近の状況について説明
- 当年度における足元の取組の開示に加えて、今後対応を検討する項目（CO₂排出量のScope3の算定・開示やインターナル・カーボンプライシングの導入等）についても開示

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(1)

(2) 重要な戦略並びに指標及び目標

① サステナビリティ全般

イ. 戦略

(i) サステナビリティに関する戦略

経営理念の実現に向けて環境・社会及び当行グループのサステナビリティの優先順位をサステナビリティ委員会で協議を重ね、「百十四グループマテリアリティ」(以下「マテリアリティ」という。)として取締役会で決定いたしました。設定したマテリアリティの解決に向けた様々な取組を通じ、サステナビリティ経営を実践してまいります。

百十四グループマテリアリティ	機会	リスク	主な取組み
地域経済活性化への取組み	・地域活性化に向けた産学官連携領域の拡大 ・地域企業の経営課題の高度化・多様化に伴うコンサルティングニーズの拡大	・地域の人口減少・経済低迷による持続可能性の低下 ・地域企業の経営課題への対応遅れによる企業業績の悪化	・地方公共団体等との共創体制の構築による「まち」の活性化 ・百十四グループによる法人のお客さまの課題解決に向けた伴走
人生100年時代への対応	・人生100年時代に向けた資産形成・資産運用ニーズの拡大	・高齢化社会の更なる進展による社会構造変化への対応遅れがもたらす競争力の低下	・百十四グループによる個人のお客さまの生涯のライフデザインへの伴走 ・将来世代に対する金融教育の実践
多様な人材が活躍・成長できる環境の整備	・職員のウェルビーイング実感による人材力の持続的成長 ・多様な人材の活躍推進による新たな価値創造	・社会構造変化や価値観の多様化への対応遅れによるエンゲージメント低下及び人材流出 ・職員の生活の質(QOL)低下による人材力低下	・D&I推進による多様な人材が活躍できる職場環境の整備 ・挑戦機会創出による「働きがい」と、ワークライフバランスの充実による「働きやすさ」の向上 ・健康経営推進に向けた、健康増進施策の実施
DXの実現と地域社会のデジタル化	・デジタル技術の進展による業務・サービスのデジタルシフト ・地域社会のデジタル化に向けたソリューションニーズの高まり	・デジタル化への対応遅れ及び異業種参入による競争力低下	・デジタルを活用した業務プロセス改革及びデジタルチャネルの高度化 ・SNSやホームページ等のコンテンツ拡充 ・百十四グループによるお客さまのDX化推進
気候変動等、環境課題への取組み	・環境課題解決に向けたファイナンス・ソリューションニーズの高まり	・気候変動等への対応不足による社会的信頼の低下 ・異常気象の発生や脱炭素社会への不応に伴う地域企業の業績悪化	・2050年カーボンニュートラルに向けた脱炭素・循環型社会への率先した取組み ・サステナブルファイナンス等によるお客さまの脱炭素化に向けた取組みの強化
持続可能な経営基盤の構築	・ガバナンス態勢の高度化及び収益構造改革等による事業基盤の強化	・ガバナンスの不足による社会的信頼の低下 ・サイバー攻撃、災害等への対応遅れによる事業活動中断や社会的信頼の低下	・ガバナンスの強化 ・収益構造改革による企業価値の向上 ・資本戦略の強化及びリスク管理態勢の高度化 ・システム・デジタル基盤の強化

(2)

ロ. 指標と目標

百十四グループマテリアリティ		サステナビリティKPI																													
地域経済活性化への取組み	・地域の課題解決に向けた取組み件数：150件(2030年度までの累計) ・法人のお客さまへのコンサルティング等の提供件数：年間3,000件(2030年度)																														
人生100年時代への対応	・資産形成をサポートする顧客数：16万人(2030年度) ・金融教育受講者数：1万人(2030年度までの累計)																														
多様な人材が活躍・成長できる環境の整備	・詳細は後記「②」人材の多様性の確保を含む人材育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針 ロ.エンゲージメント醸成 (ii) 誰もが安心して活躍できる場の創出」に記載しております。																														
DXの実現と地域社会のデジタル化	・デジタルで繋がる顧客数：40万人(2030年度) ・ICTコンサルティング取組み先の倍増(2030年度)																														
気候変動等、環境課題への取組み	<p>■ 当行のCO2排出量の長期削減目標と実績</p> <p>(a) 目標</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>定義</th> <th colspan="4">Scope1及びScope2 (※) に該当するCO2排出量</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標</td> <td colspan="4">[中間目標] 2030年度までに2013年度比50%削減 [最終目標] 2050年までにカーボンニュートラル実現</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ Scope1: 当行自身が燃料(ガソリン等)を燃焼等することにより直接的に発生するCO2排出量 Scope2: 他社から供給された電気等を使用することにより間接的に発生するCO2排出量</p> <p>(b) 実績</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Scope1 (直接的排出)</th> <th>Scope2 (間接的排出)</th> <th>合計</th> <th>削減率 (2013年度比)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2022年度</td> <td>630t</td> <td>4,896t</td> <td>5,526t</td> <td>▲43.6%</td> </tr> </tbody> </table> <p>なお、2022年度の当行グループ全体のCO2排出量(Scope1・2)の算定結果は、6,877tとなりました。</p> <p>■ 当行のサステナブルファイナンス※ 投資資産計額の目標と実績</p> <p>(a) 目標</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>定義</th> <td>地域やお客さまの環境課題や社会課題の解決に向けた取組みを支援・促進する投資</td> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>目標</td> <td>[対象期間] 2021年度～2030年度の10年間 [目標金額] 投資資産計額 5,000億円 (うち環境系 2,000億円)</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ 投資資産を通じて地域やお客さまのサステナビリティ向上への取組みをサポートするため、環境や社会に対して ポジティブな効果をもたらすプロジェクトに資金使途を限定した「114グリーンローン(環境系)」及び「114ソーシャルローン」等</p> <p>(b) 実績</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>2021年4月～2023年3月末(累計)</td> <td>1,252億円 (うち環境系567億円)</td> </tr> </tbody> </table>	定義	Scope1及びScope2 (※) に該当するCO2排出量				目標	[中間目標] 2030年度までに2013年度比50%削減 [最終目標] 2050年までにカーボンニュートラル実現					Scope1 (直接的排出)	Scope2 (間接的排出)	合計	削減率 (2013年度比)	2022年度	630t	4,896t	5,526t	▲43.6%	定義	地域やお客さまの環境課題や社会課題の解決に向けた取組みを支援・促進する投資	目標	[対象期間] 2021年度～2030年度の10年間 [目標金額] 投資資産計額 5,000億円 (うち環境系 2,000億円)	2021年4月～2023年3月末(累計)	1,252億円 (うち環境系567億円)				
定義	Scope1及びScope2 (※) に該当するCO2排出量																														
目標	[中間目標] 2030年度までに2013年度比50%削減 [最終目標] 2050年までにカーボンニュートラル実現																														
	Scope1 (直接的排出)	Scope2 (間接的排出)	合計	削減率 (2013年度比)																											
2022年度	630t	4,896t	5,526t	▲43.6%																											
定義	地域やお客さまの環境課題や社会課題の解決に向けた取組みを支援・促進する投資																														
目標	[対象期間] 2021年度～2030年度の10年間 [目標金額] 投資資産計額 5,000億円 (うち環境系 2,000億円)																														
2021年4月～2023年3月末(累計)	1,252億円 (うち環境系567億円)																														
持続可能な経営基盤の構築	・政策保有株式の計画的削減 ・ステークホルダーとの対話拡充																														

【参考になる主なポイント】

- (1) 表形式で、マテリアリティごとに取組に対応するリスク・機会を記載
- (2) 表形式で、マテリアリティに関する指標及び目標を記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(2) 気候変動への対応 (TCFD提言への取組)

上記8つのマテリアリティの中でも、特に「気候変動対策」は、自動車業界に属する当社にとって非常に重要な課題であります。

当社は2021年6月に、TCFDによる提言への賛同を表明し、気候変動対策に積極的に取り組む企業・団体の緩やかなネットワークである気候変動イニシアティブ (JCI) に参加しております。また、日本自動車部品工業会の環境自主行動計画を参考として、温室効果ガス削減の目標値の設定等を行っております。

②戦略

当社は、脱炭素社会への移行に伴い不確実性の高い将来を見据えて、どのようなビジネス上の課題が顕在しうるか、2℃未満シナリオと4℃シナリオのそれぞれにおいてTCFDが提言するシナリオ分析を行っております。

シナリオ分析は、海外拠点を含むすべての事業を対象に、当社のカーボンニュートラル目標に合わせて2030年、2050年を分析期間としております。また、これらの分析には、直接操業だけでなく、原材料調達、輸送を含めたサプライチェーン全体及び顧客を含めております。

※参照した既存シナリオについて

(2℃未満シナリオ)

- ・「Sustainable Development Scenario (SDS)」 (IEA, 2020年)
- ・「Shared Socio-economic Pathways (SSP1-1.9, 1-2.6)」 (IPCC, 2014年)

(4℃シナリオ)

- ・「Stated Policy Scenario (STEPS)」 (IEA, 2020年)
- ・「Shared Socio-economic Pathways (SSP5-8.5)」 (IPCC, 2014年)

【参考になる主なポイント】

- リスクと機会の識別のためのシナリオ分析の前提その他の補足情報(参照したシナリオ等)について記載
- 識別したリスクと機会をリストアップした上で、それぞれのリスク・機会の発現時期、財務影響、主な対応策等を表形式で開示
- 発現時期や財務影響については定義も併せて開示

<リスクと機会>

区分	考察	該当シナリオ	指標	発現時期	財務影響の程度	主な対応	
物理リスク	急性	台風の強大化による風水害の増加(設備・建物への被害)	2℃/4℃	コスト増	中期	大 富士工場(富士)	BCP対策の高度化(洪水対応マニュアルの整備)
	慢性	気象現象の極端な変動による漏水の発生から生産への影響	2℃/4℃	売上減	中期	中 ユニプレスインド ユニプレスメキシコ	水の循環の徹底 貯水タンク(貯水槽)の設置
		平均気温上昇の影響による健康被害の増加	2℃/4℃	売上減	長期	中	空調設備の増強や熱に強い機器への見直し
	平均気温上昇の影響による生産システム(制御機器等)の故障	2℃/4℃	コスト増	長期	小		
移行リスク	市場	顧客のカーボンニュートラル要求への対応不十分	2℃	売上減	長期	大	CO ₂ 削減目標達成に向け、環境負荷の低い製品開発への投資
	政策/規制	内燃機関使用車両の販売禁止規制の拡大	2℃/4℃	売上減	中期	大	電気自動車専用製品の開発への投資
		HOTスタンピング法の低炭素化要求の高まり	2℃	コスト増	長期	小	
		自社のスコープ1,2の削減のための生産技術の転換	2℃	コスト増	短期	中	エネルギー転換または再エネ100%化を目指す
技術	低燃費要求に対応した軽量化製品への置換	2℃/4℃	コスト増	短期	中	超ハイテン材適用拡大技術開発等の推進	

区分	考察	該当シナリオ	指標	発現時期	財務影響の程度	主な対応
エネルギー源	自社施設における再生可能エネルギー利用や低炭素エネルギーの使用	2℃	コスト減	長期	小	
	再生可能エネルギープログラムへの参加および省エネ対策の適応	2℃	売上増	長期	小	機会の実現のために必要となる投資を明確化
市場	高効率機器を導入する際に補助金活用	2℃	コスト減	中期	小	
	電気自動車用製品の市場拡大	2℃	売上増	中期	大	
製品/サービス	電気自動車用製品(バッテリーケース等)の開発	2℃	売上増	中期	大	電気自動車専用製品の開発への投資
	低燃費ニーズに対応するR&D及び技術革新を通じた新製品やサービスの開発	2℃/4℃	売上増	中期	大	
	低燃費ニーズの取り込みによる軽量化の実現	2℃	売上増	中期	大	超ハイテン材適用拡大技術開発等の推進
	低炭素要求に伴うLCAの適応により市場占有率の向上	2℃	売上増	中期	小	製品のカーボンフットプリントデータの算定推進

※発現時期：カーボンニュートラル実現に向けたCO₂排出量削減目標の2030年度、2050年度を基準とし、短期を2022年～2025年、中期を2026年～2030年、長期を2031年～2050年と設定。

※財務影響：営業利益ベース 大(100億円以上)、中(10億円～100億円程度)、小(10億円以下)

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

④指標と目標

当社グループは、2050年度に事業活動で排出するCO₂排出量を実質ゼロにすることを目指し、徹底した省エネ活動や再エネの積極的な活用を推進しております。

また2050年チャレンジとしてサプライヤーとともにCO₂排出量実質ゼロに取り組みます。

【CO₂排出量削減目標】

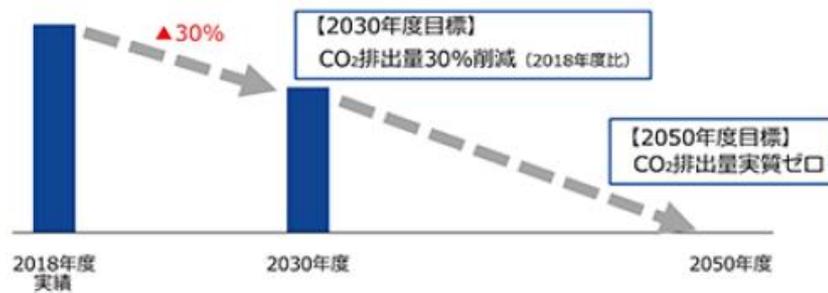
2030年度 事業活動で排出するCO₂排出量 30%削減(2018年度比)

2050年度 事業活動で排出するCO₂排出量 実質ゼロ

(2050年度チャレンジ)

サプライヤーとともにCO₂排出量 実質ゼロに取り組む

■事業活動で排出するCO₂排出量削減イメージ



<CO₂排出量実績>

	単位 (t-CO ₂)				
	2018年度 (基準年)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1,2 (※1,2)	182,224	148,723	122,278	125,032	116,633
Scope3 (※3)	2,209,644	1,983,591	1,623,813	1,681,424	1,671,135

※1 一部マーケットベースとして算定式を見直し、基準年に遡り修正

※2 Scope1,2 バウンダリー :ユニプレス及び連結子会社

(FY20よりユーエムコーポレーションを追加)

(FY21よりユニプレス九州(戸畑地区)、ユニプレスノースアメリカ、ユニプレスタイを追加)

(FY22よりユニプレス武漢を追加)

※3 Scope3 年度により算定のバウンダリーが異なるため単純な比較はできません。

カテゴリ1,2 :ユニプレス及び連結子会社

カテゴリ4,6,7:ユニプレス、ユニプレス技術研究所

カテゴリ5 :ユニプレス、ユニプレス技術研究所、ユニプレス九州

詳細については2023年6月発行の「TCFDレポート2023」をご参照ください。

<https://www.unipres.co.jp/csr/report>

【参考になる主なポイント】

- CO2排出量に関して、中長期の削減目標を記載するとともに、Scope1～3の実績について集計範囲も明示した上で、基準年(2018年度)からの推移を記載
- 開示府令に規定する事項を有価証券報告書に記載した上で、当該記載事項を補完する詳細な情報について、公表した他の書類を参照

連結売上高：585億円、提出会社従業員数：586人、連結従業員数：3,036人、市場区分：プライム（※持株会社設立により、2023年9月28日付で上場廃止）

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(2) 戦略

当社は、2022年のシナリオ分析として、ESG課題に関する意識の高まりを背景とした社会像を描き、1.5℃シナリオを用いて、当社の事業を中心に、気候変動リスク・機会が財務計画に与える影響についての定性・定量評価を行います。中長期の時間軸は、ICE（※）関連製品売上比率の高い当社への影響が大きいICE変動時期、SDGsの達成年と重なる2030年を設定しています。なお、表中の将来に関する事項は、当連結会計年度末（2023年3月31日）現在において当社グループが判断したものであります。

※ICE：Internal Combustion Engine（内燃機関）

●分析対象と前提条件

対象範囲	対象期間	地域	主な採用シナリオ
全事業	2022～2030年	当社の事業展開国・地域	移行リスク 1.5℃シナリオ（SDS）

●主なリスク抽出

大分類	中分類	小分類	特定されたリスク	影響度	財務上の潜在的影響 (2030年)	対応策
移行リスク	政策・規制	各国の政策	自動車の電動化（脱エンジン）	大	売上2022年度対比▲27億円（▲23～55億円）	・非自動車エンジン製品と新規事業開発促進
		炭素税	燃料、電気への課税や電気料金高騰	小～中	電気料金上昇による経費上昇	・省電力化のための設備投資加速、ICP導入 ・燃料、電力値上げの売価への転嫁
	市場	エネルギーミックスの変化 エネルギー価格の高騰	エネルギー調達コスト増加			
物理的リスク	急性	自然災害／異常気象の重大性・頻度の上昇（大雨、洪水、台風、水不足等）	工場被災による生産停止		小（国内） ※海外は精査中	

●主な抽出機会

※算定中の箇所は2025年度を目途に開示予定

大分類	中分類	小分類	特定された機会	影響度	財務上の潜在的影響 (2030年)	対応策	
製品／サービス	低炭素商品・サービスの開発・拡大	自動車用エンジン領域	HEV車の更なるCO ₂ 排出量削減	大	売上2022年度対比10億円（1～25億円増）	・低燃費技術の進化 ・ものづくり高精度化	
			燃料のCN化（バイオ燃料、水素、e-fuel）、既存燃料との混合やB100の使用	大	売上2022年度対比～1億円増	・2022年度の研究開発費は17.2億円。そのうち自動車関連製品の研究開発費は12.5億円。これらをカーボンニュートラル（CN）に貢献する燃費低減技術の開発や水素エンジン、バイオ燃料等を使用する部品の開発に重点投資する。 ・CN燃料に対応する評価 施設の強化 ・要素開発の推進	
		非自動車エンジン領域	脱エンジン車（BEV、FCV）の拡大	小	—	・自動運転関連制御製品や高圧水素に関わる新 製品の創出	
			船用エンジン燃料のCN化（水素、アンモニア）	小	算定中	・要素開発の推進	
			自然災害／異常気象の重大性・頻度の上昇（大雨、洪水、台風、水不足等）	災害対策商品のニーズ増加	大	算定中	・災害医療領域への貢献を続け、新たな商種の獲得
			社会課題への対応	低炭素エネルギーの利用 工場拠点エリアでの再エネルギー発電事業へ関与	—	—	・再エネルギー情報収集 ・協業、提携、M&Aの検討

気候変動以外の社会課題：高齢化や人口減少に対して、当社は先進医療（低侵襲で生体親和性の高い医療部材製品）を支える医療部材の開発促進や産業・農業分野で生産性向上を支える特殊モータ部材の開発促進により、財務上のプラスを見込んでおります。

【参考になる主なポイント】

- リスクと機会の抽出に使用したシナリオ分析の前提（対象範囲、対象期間、地域、採用シナリオ等）を冒頭で明確にしたうえで、特定したリスクと機会、影響の程度、財務上の潜在的影響、対応策を表形式で開示

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

(4) 指標及び目標

当社グループでは、燃料の燃焼などによるCO₂の直接排出「Scope1」、購入した電力等の使用に伴う間接排出「Scope2」といった当社自身の事業活動による排出量だけでなく、原材料の調達や販売した製品の使用・廃棄による排出などサプライチェーン全体で発生する間接排出「Scope3」をGHGプロトコルに従って把握し、CO₂排出削減活動に取り組むことが重要と認識しています。

気候変動に対する指標は下記の通りとします。今後も当社が存続していくためには将来を見据えた大きな取組が必要であり、2050年CN（カーボンニュートラル）ゴールを目指します。

指標/年度	実績				目標	チャレンジ目標
	2013	2016	2019	2022	2030	2050
CO ₂ 排出総量 (Scope1+2) 2013年度比	83,798 t-CO ₂	69,661 t-CO ₂	64,951 t-CO ₂	54,776 t-CO ₂	▲46%	CN
		※▲17%	※▲23%	※▲35%		

※電力のCO₂換算係数は、各年度環境省・経済産業省公表の電気事業者別調整後排出係数を使用

【参考になる主なポイント】

- Scope 1 及び2のCO₂排出量削減に関する中長期の目標を示した上で、基準年(2013年)以降の実績の推移について記載
- 指標の前提その他の補足情報(電力のCO₂換算係数に関する情報)も併せて記載

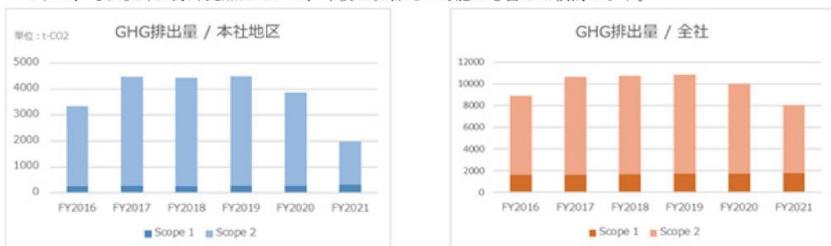
【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

④ 指標及び目標

現在、開示の可能な指標は温室効果ガスの排出量 (Scope 1・2) です。Scope 3を含む、その他の指標・目標については2023年度以降、全社のマテリアリティを特定した上での開示・設定を目指しています。

・温室効果ガス (GHG) 排出量

2021年度より国内主要拠点において、CO2フリー電力への切替えを実施しました。一部の賃貸物件では未実現ですが、それ以外の海外拠点について、今後の切替えが可能かも含めて検討します。



* 「GHG排出量 / 全社」グラフには、下記の子会社の数値が含まれておりません。今後、データを収集し条件を揃えて算定を検討いたします。

株楽日、㈱マイクロテック

* 排出量の数値は、算定範囲や算定に使用するCO2排出係数等により、後に変更となる可能性があります。

(3) 気候変動への対応 (TCFD提言への取組)

当社は、気候変動問題が事業にもたらす影響を重要視し、TCFD「気候関連財務情報開示タスクフォース」の提言に基づき情報開示を進めてまいります。

① ガバナンス

(2) サステナビリティに関する取組①ガバナンスをご参照ください。

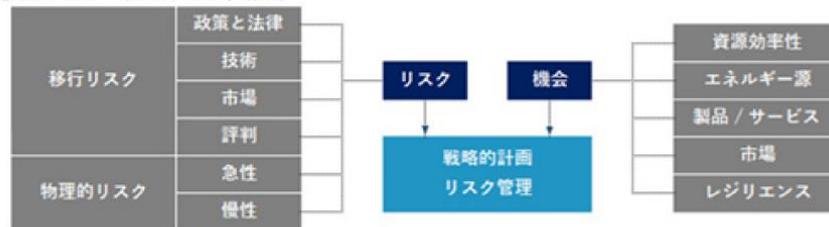
② 戦略

下記の手順で、事業に影響を及ぼす可能性のあるリスク・機会特定と財務的影響の算定、対応策の検討を行いました。

■手順

1	前提条件の設定	分析対象範囲 (地域、事業)、時間軸の設定
2	リスク・機会の特定 事業インパクト評価	TCFD提言で挙げられている、低炭素経済への移行に伴う4分野のリスクと、気候変動の物理的影響に関連した2分野のリスク、そして気候変動への適応・緩和策に関する5分野の機会から事業継続において想定される影響を特定。「影響を受ける可能性」と「影響の大きさ」を点数化し、事業インパクトの大きいリスク・機会を抽出し、重要度を評価
3	シナリオ分析	2で特定したリスク・機会のうち、影響度が高いと推定されるものについて2℃以下・2℃以上の各シナリオにおける当社事業への財務的影響を算定
4	対応策の検討	3の結果、事業インパクトの大きいリスク・機会について対応策や方針を検討

■移行リスク・物理リスク、機会



* 出典：TCFD「最終報告書 気候関連財務情報開示タスクフォースによる提言 (2017年6月)」

■採用シナリオ

分析には、移行リスクの面で国際エネルギー機関 (IEA) によるSTEPSならびにSDSシナリオ、物理リスクの面で気候変動に関する政府間パネル (IPCC) によるRCP8.5及び2.6シナリオを採用しました。



* 出典：環境省「IPCC第5次評価報告書の概要-第1作業部会(自然科学的根拠)- (2014年12月版)」*GHG：温室効果ガス
IPCC「第5次評価報告書」のRCP8.5シナリオ、RCP2.6シナリオ
IEA「世界エネルギー見通し2021年版 (WEO-2021)」のSDSシナリオ、STEPSシナリオ

【参考になる主なポイント】

- 指標及び目標において、温室効果ガス排出量 (Scope 1・2) について全社及び本社地区で分けて記載し、Scope3については、翌年度以降の開示を目指している旨を記載
- 気候変動への対応に関して、戦略について、手順(前提条件の設定、リスク・機会の特定、事業インパクトの評価、シナリオ分析、対応策の検討)を記載
- 採用シナリオの内容についても図表を用いながら記載

連結売上高：706億円、提出会社従業員数：829人、連結従業員数：2,044人、市場区分：プライム

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

■シナリオ分析の結果

分類	リスク・機会	存在する主な財務的影響	財務的影響 2030年時点		想定 時間軸	対応策
			4℃	2℃		
移行リスク	政策・法規制	各国の炭素排出目標・炭素税 炭素税の導入や炭素税率の上昇に伴う燃料・電力調達コストの増加	直接費の増加	小 小	中・長期	・削減目標および目標達成のための計画策定
	市場	原材料コストの上昇 燃料・電力価格の上昇	間接費の増加	中 *高期的な価格上昇率の想定が顕著であるため、最近の上昇率のみを考慮	短～長期	・省エネ施設による運賃費の増加抑制 ・副エネルギーの導入
	評判	TCFD対応遅延による入社率低下 社員の評価低下による離職率上昇・入社率低下	間接費の増加	小	長期	・気候変動への取り組みと社内外への適切な情報開示
物理リスク	急性 異常気象の激甚化 (洪水・台風)	生産・物流拠点の被災による操業停止	生産能力低下に伴う売上減少	中 小	中・長期	・BCP対応の強化
		サプライチェーンの寸断	生産能力低下に伴う売上減少 調達経路変更によるコスト増加	最大値では大 最小値では小 小		・BCP対応の強化 ・代替材料の調達検討
機会	製品・サービスの需要・拡大	デジタル・オンデマンド印刷 (低炭素製品・サービスの需要増加による収益拡大)	製品とサービスへの需要増加に起因した売上増加	大	短～中期	・気候変動により変化する顧客嗜好を捉えた製品開発 ・低炭素製品の開発強化 ・需要増大に備えた製品力の強化

*分析対象： 国内拠点 / マシン本体（プリンタ・プロッタ）
 *財務的影響の尺度： 小… ～5,000万円 / 中… 5,000万円～5億円 / 大… 5億円～
 *想定時間軸： 短期… 0-3年 / 中期… 3-10年 / 長期… 10年～

■レジリエンスの向上

シナリオ分析の結果、今後の大きな気候変動関連リスクとしてコストの上昇（レギュレーション低下による人材不足対応を含む）、異常気象による調達難、そして機会としてはデジタル・オンデマンド印刷需要の増加が挙げられました。

具体的には、炭素税の導入やそれに伴う材料・エネルギーの価格高騰など、製品コストにかかわるリスクの発生が予想されました。対策として、コスト削減と同時に資源利用量の削減を進めるべく既に取組を開始しています。主な内容としてはインクや保守部品の梱包に使われるプラスチック緩衝材・段ボールの削減、それに伴う積載効率向上による出荷時の使用コンテナ数の削減、国内の主要拠点におけるCO2フリー電力や省資源設備の導入、そして製品であるマシン本体の設計・生産における使用部品数の削減、さらに環境負荷の低減・資源循環への貢献を可能にする新技術の開発・普及への尽力により、企業運営の面でも「必要なだけ」使用する、省エネ・省資源徹底を当期から強化しています。

省資源化や省エネ促進に加え、環境負荷低減の取組への意識を社内で継続的に高め、今後は災害を含む異常事態に柔軟に対応できる体制を平素から整えることで、調達難を含む想定外の事態の影響を最小限に留めるために備えていきます。このためには、今後のサステナビリティ全般におけるマテリアリティ特定と目標達成のための計画実行が重要となります。

レギュレーションリスク低減のためにも、今後、当社の技術がもたらす環境改善・維持への具体的な効果・メリットや、ESG対応全般の情報開示を充足させていくことで、社内外に当社の気候変動対応への対応姿勢を継続的に発信していきます。

最後に、当社の強みであるインクジェットプリンタはアナログ印刷の課題を解消します。従来の方式では欠かせない版を使った大量生産を行うと、余剰在庫の発生リスクを抱え、さらには版・在庫を保管する倉庫の管理も必要となる可能性があります。デジタル・オンデマンドプリントを使うことでこれらの懸念を払拭できます。気候変動対応の緊急性が叫ばれる中で、大量生産・大量消費からの脱却に資するこの技術がもたらす価値は、向上し続けると推測しています。この技術・製品の普及に尽力することで、当社はお客様先のビジネスの支援と同時に、環境負荷の削減、管理面の負担軽減をもサポートしています。その取組の拡大は、社会課題の解決の一助になると考えています。

お客様の持続可能なデジタル・プリンティングビジネスを支え、各本部によるリスクの低減・緩和と機会の最大化を通じて統合的なサステナビリティ向上を目指すことが、全社的なレジリエンス強化に繋がると考えています。

【参考になる主なポイント】

- シナリオ分析の結果として、識別したリスク・機会、潜在的な財務的影響、時間軸、対応策を表形式で記載するとともに、分析対象、財務的影響の尺度、想定時間軸の定義を注記
- レジリエンスの向上についても記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(2) 気候変動への対応

当社グループは「地球環境との共生」をマテリアリティの一つとして特定し、気候変動が及ぼす影響を重要な経営課題と捉え、脱炭素社会の実現に向けて2050年カーボンニュートラルを掲げております。2023年5月にはTCFD提言への賛同を表明し、TCFD提言に基づき気候変動が当社グループにもたらす影響を分析したうえで情報開示しております。

戦略

当社グループでは、TCFD提言に基づく気候変動のシナリオ分析を、事業部門を対象に2つのシナリオ(1.5℃/2.0℃及び4.0℃)を用いて実施しました。今後想定されるリスクと機会を幅広く洗い出したうえで、経営層や各セグメントを中心とした協議・検討を経て、最終的に当社グループの事業にとって影響を及ぼす可能性が高い事象とその影響度合いの評価と、その評価に基づく対応策の検討・策定を行いました。



シナリオ	想定事象	主な参照シナリオ
1.5℃/2.0℃シナリオ	<ul style="list-style-type: none"> 日本を含む世界各国でカーボンプライシングの導入が進み、世界的に炭素税が上昇する 消費者の嗜好の変化により、低炭素・脱炭素製品・サービスへの需要が拡大する ステークホルダーからの脱炭素化要求が高まり、対応できない企業が淘汰される サプライチェーン全体における脱炭素化の加速により、操業および製造コストが増加する 	IEAWorldEnergyOutlook2021(SDS,NZE2050) IEAWorldEnergyOutlook2018(SDS) IPCC(SSP1-1.9,SSP1-2.6)
4℃シナリオ	<ul style="list-style-type: none"> 日本を含む世界各国でカーボンプライシングの導入が進まない 気温上昇に伴い、衛生ニーズなどの新たな消費者ニーズが創出される 自然災害が激甚化し、生産拠点の被災による操業停止などのリスクが高まる 	IEAWorldEnergyOutlook2021(STEPS) IEAWorldEnergyOutlook2018(NPS) IPCC(SSP5-8.5)

シナリオ分析の結果、1.5℃/2.0℃シナリオでは炭素税の導入による操業コストや、エネルギー価格の変動による原材料コストへの影響が大きいたことが確認できており、こちらに関しては温室効果ガス(GHG)排出量削減及び事業活動の効率化を進めます。一方で、環境配慮型製品・サービスの販売拡大など、環境負荷低減に貢献する新たな顧客需要を捉えることにより、事業成長につなげることが可能であることも確認しております。

また、4℃シナリオでは自然災害の激甚化に伴う物理リスクが事業継続の阻害要因となりますが、今回の分析の結果では、各生産拠点におけるリスクが比較的大きくないことが確認できました。今後もリスク分析の精緻化及び災害などへの事前対応を実施し、影響を最小化していきます。

2023年度以降も定期的かつ継続的にシナリオ分析を実施することでその精度を高め、想定されるリスクに柔軟に対応しながら、不確実な将来におけるいずれのシナリオにも耐えうるレジリエントな経営体制を構築していきます。機会については、気候変動の状況や市場動向、顧客との対話を重視しながら、持続的な企業価値向上につながるよう、柔軟に戦略を検討・展開していきます。

種別	ドライバー	概要	期間	1.5℃シナリオ影響度	4℃シナリオ影響度	対応策	
物理リスク	サイクロン、洪水などの異常気象の激甚化	洪水・浸水による生産拠点操業に影響するリスクの増加	中長期	小	中	BCPの高度化によるリスクマネジメントの推進や重要拠点における災害対策の実施 サプライヤーとの協働強化による生産協力体制の構築 在庫管理や分散調達、代替品の検討・準備による製造の安定化	
	降雨/ハーンの変化、気象パターンの種々な変動性	降水・気象パターン変化による災害対策コストの増加	中長期	小	小		
移行リスク	GHG排出の価格付け(カーボンプライシング)	炭素税や排出権取引制度の導入によるコストの増加	短期	大	小	GHG削減・省エネ機器導入による炭素税回避とエネルギーコストの削減 物流子会社およびサプライヤーと協働し輸送効率化の実施検討 CO2P導入の検討および各種クレジット動向調査	
	GHG排出量の報告義務の強化	省エネ政策の強化による設備投資の増加	短期	中	中	省エネ関連設備投資の早期計画化を実施 乾燥装置・照明のLED化、空調機の変更など)	
	既存製品/サービスに対する義務化/規制化	環境低負荷プラスチックへの切替によるコストの増加	短期	中	中	プラスチック使用量の削減、リサイクル、廃棄削減などムダのない設計を推進 コスト削減が可能な代替素材を調査・検討、サプライヤーとの連携による低コストな新素材の開発	
	既存製品/サービスの低炭素オプションへの置換	低炭素化への対応遅延による市場の喪失と収益の減少	短期	小	-	低炭素化製品の開発による既存製品の置き換え加速化 顧客との対話などを通じた低炭素化が必要な製品群や時期の見極めによる効率的な開発推進	
	原材料コストの高騰	サプライチェーン全体における脱炭素化の加速	短期	大	小	太陽光発電設備の新設・増設などによるエネルギーコストの低減 サプライチェーンでの連携強化による調達コストの適切な価格転嫁	
	顧客行動の変化	CO2排出を伴う既存ペーパーメディアの減少	短期	中	中	顧客行動の変化に合わせたデジタルメディア拡充および、顧客のX化支援の推進 印刷物を製造するビジネスから、BPOやコンテンツのものを提供価値とするサービスへの転換	
	ステークホルダーの不安増大、またはマイナスのフィードバック	投資対象からの除外、株価下落、資金調達の困難化	中長期	中	-	ステークホルダーとのコミュニケーション強化と適時適切な情報開示の推進 ESGの認定取得の検討	
	機会	効率的な生産および流通プロセスの使用	エネルギー使用量削減および製造コストの削減	短期	大	小	より低炭素で製造できる印刷機など、低炭素の生産機器導入および生産工程効率化の推進 製造ラインの見直しや自動化設備の導入による稼働率向上・効率的な生産体制の構築
		低排出製品およびサービスの開発 拡大	環境要件への適合や製品ライフサイクルにおけるCO2排出量算定による市場優位性の確保	短期	中	-	製品LCAの見える化を進め、低炭素製品の開発活用 出版商業印刷物のCO2P算定における1次データ比率を高めた取り組みの推進
			消費者によるサステナブル志向な購買行動の拡大	短期	大	小	環境負荷低減した原材料の情報収集および、環境配慮製品の開発推進
消費者の嗜好の変化		デジタルメディア需要の拡大	短期	中	中	自社コンテンツの拡大による配信事業全体の成長とIP事業化の検討	
新しい市場へのアクセス	気温上昇による消費者ニーズの変化		短期	中	中	食材の鮮度保持につながる形状や包装資材などの課題を持ったフィルム、ボトルの開発 感染予防などのニーズに応える衛生材料の研究開発	
	低炭素型ビジネスモデル開発の推進		短期	中	中	低炭素を志向する生活様式に適合したサービス開発および事業化の検討	

期間 短期：2023～2030年頃まで 中期：2030～2050年頃まで
 影響度 リスク：基準＝営業利益に対する影響額 5億円超(大) / 2億円超(中) / 2億円未満(小)
 機会：基準＝売上高に対する影響額 10億円超(大) / 3億円超(中) / 3億円未満(小)

【参考になる主なポイント】

- 戦略の検討プロセスやシナリオ分析の前提その他の補足情報(参照したシナリオ等)を示した上で、リスク・機会、財務的な影響(営業利益に対する影響額)、対応策等を表形式で記載

連結売上高：1,835億円、提出会社従業員数：2,746人、連結従業員数：6,638人、市場区分：プライム

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(2) 重要なサステナビリティ項目

上記、ガバナンス及びリスク管理を通して識別された当社における重要なサステナビリティ項目、それぞれの項目に関する考え方及び取組みは以下のとおりです。

① 気候変動を含む環境問題への配慮

当社では、TCFDの提言に沿ったCDP (旧Carbon Disclosure Project) への回答等により、推奨されている開示項目について、適切な情報開示に努めております。

戦略 (Strategy)

【組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会について】

期間	リスクの内容	影響度	潜在的影響額 (概算)
中期	<p>新たな規制・カーボンプライシングメカニズムのリスク EUで進んでいる炭素税や排出量取引制度などが日本でも新たに実施される場合、温室効果ガス排出量に応じた追加コストが掛かるリスクがある。 (影響額計算式：EUのETS平均炭素価格 50ユーロ × 排出量 約6万t = 約390百万円) ※1ユーロ 130円・平均炭素価格 2020年EU 50ユーロを基準</p>	中程度～低	390百万円

期間	リスクの内容	影響度	潜在的影響額 (概算)
長期	<p>慢性的物理的リスク・平均気温上昇 年間電力使用総量1.2億kWh (2021年3月期実績) に対し、気温上昇によって電力使用量が15%程度上昇する場合、約330百万円のコスト増加リスクがある。 (影響額計算式：電力購入費 約22億円 × 15% = 約330百万円)</p>	中程度～低	330百万円
長期	<p>市場・原材料のコスト増加リスク 売上の約半数を占めているスーツ・ジャケットなどの重衣料において、原材料であるウール価格が、気候変動などの市場変化によって価格上昇し、仮に仕入高コストが5%上がる場合、約890百万円のコスト増加リスクがある。 (影響額計算式：仕入高 約178億円 × 5% = 約890百万円)</p>	やや高い	890百万円
短期	<p>最新技術の活用：スマート空調 最新技術を備える空調設備を導入することで、年間電気使用量の削減に繋がれば、エネルギーコストの削減機会になる。仮に年間0.5%～2%の削減効果がある場合、約11～44百万円のコスト削減に繋がる機会となる。 (影響額計算式：電力購入費 約22億円 (2021年3月期実績) × 0.5% = 約11百万円)</p>	やや高い	11～44百万円
短期	<p>リサイクルの活用：下取りサービス 全国の店舗でスーツを始めとした衣類を回収し、リユース・リサイクルに活用している。再流通可能な衣類は、東南アジア・アフリカ諸国で古着としてリユースされており、リサイクルの一部は、災害対策用備蓄毛布として生まれ変わらせ、被災地等に寄付をしている。このように下取り商品をリユース・リサイクル資源として活用しているため、仕入れの直接費用などの減少機会に繋がっている。 (影響額計算式：リユース販売額 約300t (2021年3月期実績) × 約25千円 = 約7.5百万円)</p>	やや高い	7.5百万円
中期	<p>低排出量商品及びサービスの開発・拡張 スーツなどのリサイクル活動 (下取りサービス)、環境配慮型生地を採用、梱包資材の削減、レジ袋の脱プラスチック活動など、様々な環境活動を積極的に実施している。消費者の環境意識の高まりにより、これら様々な活動が環境配慮企業として消費者に支持され、売上拡大の機会となる。仮に売上高が5%増加する場合、約55億円の売上拡大機会となる。 (影響額計算式：約1,098億円 (2022年3月期ビジネスウエア事業売上高) × 5% = 約5,500百万円)</p>	やや高い	5,500百万円

【参考になる主なポイント】

- リスク・機会に関する潜在的な財務影響額を開示するとともに、影響額の計算式についても併せて開示

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

<別紙A>

TCFDシナリオ分析 (インパクト評価：炭素税)

◇税制度(炭素税等)導入による財務影響(追加コスト)を算出しました。

国際エネルギー機関(IEA)が提供する将来予測データを用いて、国内・海外の事業所のエネルギー消費に伴い排出される温室効果ガス排出量に応じて課税される追加コストを算定しました。1.5℃上昇シナリオで追加コストが大きくなるものの、その影響は、売上に対して最大約0.01%と軽微であるとの試算結果となりました。

リスク	追加コスト(2030年)	財務影響(2021年評価)
炭素税導入	1.5℃:約21百万円	1.5℃:売上(連結)約0.01%(経常利益約0.4%)
	2℃:約18百万円	2℃:売上(連結)約0.01%(経常利益約0.4%)
	4℃:約0.2百万円	4℃:ほぼ影響なし

○計算方法:現在の二酸化炭素排出量×将来の炭素税価格

○使用した炭素税価格の将来シナリオ

IEAが提供するWorld Energy Outlook2021に記載される下記シナリオを採用。

- ・1.5℃上昇: NZE2050(Net Zero Emissions by 2050 Scenario)
 - ・先進国(日本・韓国・米国・ドイツ)、主な新興国市場(中国など)
 - ・2℃上昇: APS(Announced Pledges Scenario)
 - ・ネットゼロ宣言加盟先進国(日本・韓国・米国・ドイツ)、その他(中国など)
 - ・4℃上昇: STEPS(Stated Policies Scenario)
- 韓国、ドイツ、中国

TCFDシナリオ分析 (インパクト評価：洪水・高潮)

◇自然災害による財務影響(洪水・高潮の拠点浸水対応追加コスト)を算出しました。

【国内】

気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が提供する将来予測データを用いて、国内事業所が洪水又は高潮で浸水被害を受けた場合、事業を継続するのに必要な代替オフィスの借り上げ費(追加コスト)を算定しました。

リスク	追加コスト(2030年)	財務影響(2021年評価)
洪水・高潮による拠点の浸水	1.5℃:約105百万円	1.5℃:売上(連結)約0.05%(経常利益約2%)
	2℃:約105百万円	2℃:売上(連結)約0.05%(経常利益約2%)
	4℃:約105百万円	4℃:売上(連結)約0.05%(経常利益約2%)

○計算方法
自然災害による追加コスト(将来-現在)を計算。

追加コストは公的機関が公表するデータを用いて、洪水・高潮発生時の各拠点の浸水深(現在、将来)を判定。浸水被害実績に基づく国の算定方法に準拠し、拠点別にオフィス代替費用を試算。

○使用した浸水深の将来シナリオ
IPCCが提供する下記シナリオを採用。

- ・洪水: AR5(第5次評価報告書)のRCPシナリオ
…(2℃、4℃上昇相当)
- ・高潮: AR6(第6次評価報告書)のSSPシナリオ
…(1.5℃、2℃、4℃上昇相当)

1.5℃・2℃・4℃上昇シナリオで2030年の追加コストは変わらず、その影響は売上に対して約0.05%と軽微であることの試算結果となりました。

<別紙C>

CO2排出量(国内)

◇国内・海外の事業所を対象に、国際基準であるGHGプロトコルに準拠し、事業活動に伴う排出される温室効果ガスの排出量を算出しました。

2021年度【国内】(GHGプロトコルに基づく算定)

区分		排出量(tCO2)
Scope1(燃料の燃焼)*1		88
Scope2(電気の使用)	ロケーション基準*2	1,163
	マーケット基準*3	1,118
計(Scope1+2)	(ロケーション基準)	1,251
	(マーケット基準)	1,206

*1: Σ (各燃料の年間使用料×各燃料の単位発熱量×各燃料のCO2排出係数)

各燃料の単位発熱量、各燃料のCO2排出係数は、「地球温暖化対策の推進に関する法律」の「温室効果ガス排出量の算定・報告・公表制度」に基づく値を採用

*2: 平均的な排出係数(令和元年度全国平均係数)に基づき算定

*3: 「地球温暖化対策の推進に関する法律」で定められた電気事業者別の調整後排出係数(令和3年度報告用)に基づき算定

CO2排出量(海外)

2021年度【海外】(GHGプロトコルに基づく算定)

区分		排出量(tCO2)
Scope1(燃料の燃焼)*1		19
Scope2(電気の使用)	ロケーション基準*2	221
	マーケット基準*3	225
Scope2(熱の使用)		1
計(Scope1+2)	(ロケーション基準)	241
	(マーケット基準)	245

*1: Σ (各燃料の年間使用料×各燃料のCO2排出原単位)

各燃料のCO2排出原単位は、GHGプロトコルで適用されている値を採用した

*2: 国別のロケーション基準に基づく排出係数を用いて算定

*3: アメリカとドイツは残余ミックスの排出係数を用いて算定

その他の国についてはロケーション基準の係数を適用した

(注)上海事務所(中国)のScope2排出量を除く(新型コロナウイルス感染症拡大に伴い情報未入手)

【参考になる主なポイント】

- シナリオ分析における財務影響やCO2排出量の算定に関する前提その他の補足情報について記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

④ 指標と目標

(CO2排出量実績)

当社グループでは、CO2排出量の算定に取り組んでおり、2022年度より自社のCO2排出量(Scope 1, 2)に加え、サプライチェーンにおける排出量(Scope 3)についても算定しています。

CO2排出量実績

算定項目		CO2排出量(t-CO2)
Scope 1	直接排出	1,369
Scope 2	間接排出	6,020
Scope 3	カテゴリ 1 購入した製品・サービス	12,940
	カテゴリ 2 資本財	3,615
	カテゴリ 3 Scope 1, 2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	1,507
	カテゴリ 4 輸送、配送(上流)	1,672
	カテゴリ 5 事業活動から出る廃棄物	53
	カテゴリ 6 出張	174
	カテゴリ 7 雇用者の通勤	2,908
	カテゴリ 13 リース資産(下流)	426
	カテゴリ 15 投資	8,984,277

(当社グループのCO2排出量の削減目標と実績推移)

当社グループのエネルギー使用に伴って発生するCO2排出量(Scope 1, 2)について、以下の削減目標を設定し、脱炭素社会の実現に向けて取り組んでいきます。

目標 2030年度のCO2排出量を2013年度比50%削減し、2050年度までにカーボンニュートラルを目指します。

CO2排出量(Scope 1, 2)



2022年度のCO2排出量は、2013年度比▲43.6%、前年度比490 t-CO2の削減となりました。店舗照明のLED化や高性能な空調設備への更新などを進めたことに加え、2021年11月より十六銀行本店ビルにて「岐阜県産CO2フリー電気」を導入した効果によるものです。引き続き、再生可能エネルギー電力の導入拡大や環境配慮型店舗の導入、営業車両のHV・EV化等を検討のうえ、CO2排出量削減に向けて取り組んでまいります。

なお、2021年度の実績については、算定方法を見直し、より精緻化した算定結果としており、独立した第三者の検証を受けています。

【参考になる主なポイント】

- CO2排出量の実績について、Scope 1、2に加えてScope 3についてもカテゴリ別に開示
- CO2排出量(Scope 1及び2)について、中長期の目標を記載した上で、基準年度(2013年度)からの実績の推移を記載するとともに、基準年度(2013年度)比でCO2排出量を削減している主要因について記載

連結経常収益：1,126億円、提出会社従業員数：144人、連結従業員数：2,532人、市場区分：プライム

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(投融资先のCO2排出量(Scope 3 カテゴリ15)の算定)

金融機関のCO2排出量においては、投融资を通じた間接的な排出(Scope 3 カテゴリ15)が大きな割合を占めるため、この算定、モニタリング、削減への取組みを進めることが重要となります。当社グループでは、PCAFスタンダードの算定手法を活用し、国内法人向け貸出を対象としてCO2排出量を算定しています。

投融资先のCO2排出量(Scope 3)

セクター	CO2排出量(t-CO2)	対象アセット	国内法人向け貸出 (財務データ不足先は除く)
石油・ガス	107,352	CO2排出量の算定方法	CO2排出量=Σ(各貸出先の排出量×当社グループの貸出の寄与度) *各貸出先の排出量は企業開示データ、CDPデータ等を使用。データが取得できない場合は、PCAFデータベースから引用した売上高あたりの地域・セクター別の排出係数を用いて推計。 *寄与度=当社グループの貸出残高/貸出先の資金調達総額
電力・ユーティリティ	94,137		
空運	34,006		
海運	22,366		
陸運	254,592		
自動車	28,225		
金属・鉱業	5,093,569		
化学	95,884		
建築資材・資本財	249,616		
不動産管理・開発	3,665		
飲料・食品	2,166,565		
農業	17,441		
製紙・林業	131,547		
その他	685,312		
合計	8,984,277	データクオリティスコア	3.6
		基準日	貸出残高 2023年3月末時点 貸出先の財務データ・排出量データ 2023年3月末時点で当社グループが保有する最新の決算期データ
		カバー率(算定先の貸出残高/合計貸出残高)	98.0%

今後、CO2排出量算定範囲の拡大やデータクオリティスコアの向上に向けて、取り組んでまいります。

また、今回の算定結果については、国際的な基準の明確化や推計の高度化等により、今後大きく変化する可能性があります。

(サステナブルファイナンス実行額目標)

当社グループでは、お客さまの環境課題の解決に向けた取組みを本業を通じて支援し、脱炭素社会の実現に貢献するため、サステナブルファイナンスの実行額について以下の目標を設定しています。

	2030年度目標額(9年間累積)	2022年度実行額	進捗率
サステナブルファイナンス実行額	2兆円	2,348億円	11.7%
うち環境分野	8,000億円	859億円	10.7%

※サステナブルファイナンス：持続可能な社会の実現に資するSDGs・ESGへの取組みに向けた投融资等

※環境分野：環境への負荷を軽減する取組みに向けた投融资等

【参考になる主なポイント】

- 投融资先のCO2排出量(Scope3のカテゴリ15)について、セクター別の実績を開示するとともに、CO2排出量算定に関する前提その他の補足情報(対象アセット、算定方法、基準日等)についても併せて開示
- 持続可能な社会の実現に資するSDGs・ESGへの取組みに向けた投融资等の実行額の目標及び実績についても開示

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

④ 指標と目標

当社グループは、前述の戦略に基づいた指標と目標を設定し、SDGs推進委員会において進捗管理を行っております。二酸化炭素（CO2）排出量の目標については、主に工場において電気・ガス等のエネルギーを効率的に使用する改善活動や、2022年4月より埼玉第二工場で太陽光発電設備を稼働開始したこと、LED照明への切り替え時期を前倒したこと等により、2023年3月期に早期達成いたしました。新たな目標は、2024年3月期のできるだけ早い時期に再設定する予定です。なお、スコープ3を含めた二酸化炭素（CO2）排出量の把握及び目標については、今後、検討してまいります。2023年3月開催のSDGs推進委員会において、自社のサプライチェーン排出量の全体像を把握することを決定し、該当する事業活動の洗い出しに着手しております。

	取り組み テーマ	指標	2026年3月期 目標	前連結会計年度 (2022年3月期) 実績	当連結会計年度 (2023年3月期) 実績
環境への 配慮	食品ロスの削減	食品ロス率3% 以下を維持	3%以下	2.59%	2.42%
	二酸化炭素 (CO2) 排出量の 削減 <スコープ1 +スコープ2>	原単位当たり CO2排出量の削減 率（2014年3月 期比）	15%以上 削減	10.5% 削減	20.2% 削減 (※1)
	FSC®認証の 段ボール使用 (※2)	全製品に占める FSC®認証の段 ボール使用率	70%以上	26%	44%
	MSC認証の 水産原料を使っ た製品の開発 (※3)	アイテム数	1品以上	0品	1品
社会貢献	当社の食育セミ ナー活動や工場 見学(※4)の参 加人数	2018年度からの 累計人数	2,000人 以上	1,116人	1,151人
働きやすい職場 づくり	女性管理職比率 の向上	女性管理職比率	10%以上	9.3%	9.9%
	男性育児休暇取 得率	男性育児休暇 取得率	100%	62.5%	100.0%

※1. 2023年3月期の実績は、集計時点（2023年4月28日現在）の最新のCO2排出係数で計算した暫定値です。

※2. FSC®（Forest Stewardship Council®、森林管理協議会）認証：森林保全を目的とし、環境や人権、地域に配慮した適切な森林管理を促るための国際的な認証制度。

※3. MSC（Marine Stewardship Council、海洋管理協議会）認証：水産資源と環境に配慮した持続可能な漁業で獲られた水産物の証。

※4. 工場見学は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため2021年3月期より一時休止をさせていただいております。

【参考になる主なポイント】

- 指標、目標及び実績について表形式で開示した上で、表の下においてそれぞれの指標等の前提その他の補足情報について記載
- 二酸化炭素（CO2）排出量の目標について早期達成したことに伴い、今後の予定として、新たな目標を翌期に再設定する旨を開示
- スコープ3を含めた二酸化炭素（CO2）排出量の把握及び目標については今後検討する旨と足元の検討状況についても開示

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

(5) 気候変動への対応

② 指標及び目標

当社グループでは、温室効果ガスの排出量の算定を行いました。現在、目標設定に向けて削減策の洗い出しを進めており、2023年度を目処に目標の設定を行う予定です。

Scope1 排出量の推移

	t-CO2		
	2020年	2021年	2022年
合計	35,670	34,390	34,294
日本	22,656	24,377	26,500
アジア	13,014	10,013	7,794

※Scope1:燃料などの使用による直接排出

Scope2 排出量の推移

	t-CO2		
	2020年	2021年	2022年
合計	35,876	32,846	36,020
日本	12,199	13,285	13,247
アジア	23,677	19,561	22,773

※Scope2:購入電力などのエネルギー起源の間接排出
(日本はマーケット基準、アジアはロケーション基準の排出係数を適用)

【参考になる主なポイント】

- 指標の実績を表形式で開示するとともに、指標の前提となる情報についても表の下で記載
- 現状の取組の状況に加えて、今後の予定についても実施予定時期を含めて併せて記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(5) 気候変動への対応 (TCFD提言に基づく開示)

②指標・目標

当社グループはGHG排出量の削減について、当社グループが排出するGHGを2030年50%減(2018年度比)、2050年カーボンニュートラルを目標としております。また、サプライチェーン全体の排出量の削減と当社事業を通じた社会全体のGHG排出量の削減に貢献し、オフセットゼロを目指してまいります。今後、毎期GHG排出量削減に関して進捗を管理及び取締役会へ報告し、進捗状況を開示いたします。

(a) GHG排出量の削減目標

	2030年	2050年
Scope 1 + Scope 2	当社グループ排出のGHG 50%削減(2018年度比)	当社グループ排出のGHG カーボンニュートラル
Scope 3及び 社会全体への貢献	サプライチェーン排出量の削減及び当社事業を通じた社会全体のGHG 排出量の削減に貢献し、オフセットゼロを目指します。	

(b) GHG排出量

(単位：千t-CO₂e)

	2022年度
Scope 1	505
Scope 2	61
合計	566

- (注) 1. GHG排出量算出における当社グループとは、単体+連結子会社(Scope 1・2については従業員数10名以下の会社を除く)としております。
2. GHG排出量は、WRI(世界資源研究所)とWBCSD(世界環境経済人協議会)が主導して開発されたGHGプロトコルを用いて算出しております。
3. GHG排出量の算出においては、エネルギー起源CO₂を集計対象としております。
4. 千t-CO₂e未満の端数を四捨五入して表示しております。
5. 上記数値は第三者保証を受けていない概算値であります。2022年度の第三者保証を取得した確定値につきましては2023年9月発行予定の当社統合報告書(エネクスレポート2023)をご参照下さい。

【参考になる主なポイント】

- 当年度の温室効果ガス排出量の実績の前提となる情報(第三者保証を受けていない概算値である旨)を注において記載
- 今後の取組の予定についても記載
- 将来公表予定の参照先情報の内容の概要(当年度の概算値に関して第三者保証を取得した確定値)、公開時期、及び公開場所(報告書名)を記載



4. 人的資本

連結売上高：3,999億円、提出会社従業員数：4,015人、連結従業員数：10,885人、市場区分：プライム

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(3) 人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針
当社グループは、「現場が主役」の精神の下、経営方針・事業戦略の実現に向けた人事・労務施策を展開し、企業価値創出を加速させることを目指しています。

企業理念体系「TOYOBO PVV s」を根本とした経営方針・事業戦略を実現するためには、「人」こそが最も重要で大切な経営資本であり、「人」＝従業員が誇りとやりがいを持ち活躍する“人材マネジメント”の仕組み構築が必要不可欠です。

(中略)

① 戦略

(イ) 人材育成

当社グループでは、人材を最も重要な経営の源と考えています。多様な個性や意見を持つ従業員一人一人の成長をサポートし、社内外で活躍・自己実現できる環境を整えることで、グループ全体の存続・発展が可能になると考えています。

(中略)

(ロ) ダイバーシティ&インクルージョン

当社グループでは、働き方・キャリア・性別・国籍・人種・信条の異なる人たちの中にあって、お互いを認め合い、協力して目標に向けた努力をすることが、個人と組織の成長につながると理解しています。

(中略)

(ハ) 環境の土台の構築

当社グループは、従業員が誇りとやりがいを持ち、互いに尊重しあい、心理的に安心して働ける職場の実現を目指します。従業員が意識を変えて効率的に働き、仕事と私生活の充実を図ることができるよう、「働き方改革」に取り組むとともに、育児・介護、フレックスタイム、テレワークなどの制度を整備しています。「東洋紡グループ企業行動憲章」では、「私たちは、従業員の個性を尊重し、個々の能力を発揮できる働き方をサポートします。また、健康と安全に配慮した働きやすい職場づくりを行います」と宣言しています。

(中略)

② 指標と目標

上記方針に関する指標の内容および、当該指標による目標と当期の実績は以下のとおりです。

戦略項目	指標 (KPI)	目標	2021年度実績	2022年度実績
(イ) 人材育成	海外基幹人材の日本での研修受講者数 (注2)	15人/年 (注1)	コロナ禍のため開催中止	コロナ禍のため開催中止
	従業員一人当たりの教育投資額 (教育時間)	50千円/年 (21時間) (注1)	50千円/年 (17.67時間)	50千円/年 (17.97時間)
(ロ) ダイバーシティ&インクルージョン	管理職に占める女性比率	5.0%以上 (注1)	3.7%	4.7%
(ハ) 環境の土台の構築	年休取得率	75%以上 (注1)	72.3%	80.2%
	年間法定時間外労働削減 (360時間超の人数/対象者数)	2.0%以下 (2019年度比20%削減) (注1)	3.8%	4.2%
	男性の育児休業取得率	取得率80%以上、平均取得日数14日以上 (2020年度比20%増加) (注1)	取得率64.4% 平均取得日数9日	取得率104.3% 平均取得日数14.8日
	健康経営ホワイト500認定	取得・維持 (注1)	健康経営優良法人2022	健康経営優良法人2023 (大規模法人部門) ホワイト500認定
	エンゲージメントサーベイに基づく従業員の「働き方肯定度」の肯定的回答率 ①「日常業務のやりにくさがない」 ②「一人一人の多様な意見や考え方を尊重」	肯定的回答率の向上	① 33% ② 42%	① 38% ② 50%

(注) 1. 2025年度目標です。
2. 注2を除き、東洋紡株式会社、東洋紡STC株式会社、株式会社東洋紡システムクリエートにおける目標と実績です。

【参考になる主なポイント】

- 表形式で、人的資本の各方針と関連する指標、目標及び実績の対応関係を分かり易く開示

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

＜人的資本・多様性＞

・「人的資本・多様性」に対する取組みは、経営上最も大切な要素は「人」であることから、特に重要であると認識しております。当行は「人材」を「人的資本」であるととらえ、人材の育成や多様な働き方の実現に取組んでおります。

(中略)

(2) 戦略

・当行は、永代取引によるお客さま感動満足の創造を実践することで企業価値を高める経営戦略を「人材育成」と「活力ある組織と働き方の実現」を基本とする人事戦略で支えます。そのために人材育成方針・社内環境整備方針を次のとおり定めております。

人材育成方針・社内環境整備方針

① 永代取引を支える人材の育成

永代取引とは、行是「堅実経営」をもとに実践してきた「お客さまと世代を超えた息の永いお取引を継続し、永続的な発展に寄与していくこと」であり、当行のビジネスモデルでもあります。この永代取引を支える人材を研修制度の拡充や専門人材の活用で強化していきます。とくに実務研修を増加させることで即戦力となるスキルの向上を図ります。また自律的なキャリア形成を支援するための専門部署を新設し、各職員のめざすキャリアに応じたスキル・自己啓発の支援を行うことで能力発揮とやりがい向上を図ります。その結果、当行独自のビジネスモデルを習得した人材の高度化を図り、企業価値向上に努めます。

② 多様な人材が活躍できる環境づくり

女性やシニアを含む多様な人材が活躍できるキャリア、雇用形態、働き方等の「働きやすさ」と自らの仕事に誇りとやりがいを感じられる「働きたい」の両輪からダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)を推進し、活き活きとした職場づくりを行ってまいります。

③ 女性活躍推進

女性活躍は重要課題として捉えており、アンコンシャス・バイアスを排除した男女が性差なく活き活きと働ける職場づくりを行うことで推進してまいります。また、各々のめざす「キャリア」を支援するための専門部署を新設し、自らの仕事に誇りとやりがいを感じられる「働きたい」の向上をめざします。

④ 対話を重視する組織風土

役員と職員、本部と現場の営業店の対話を重視する組織風土を醸成するため、役員が営業店をはじめとする各部署とのダイアログを定期的実施することで一体感を高めます。またエンゲージメントサーベイを年間2回実施し、それぞれの部店の課題を職場共有会で認識し、所属長を中心とした改善施策を実施するPDCAを回すことでさらなるエンゲージメントの向上を図ります。

(4) 指標及び目標

・指標及び目標については下記のとおりです。
基本戦略 活力ある組織と多様な働き方

	項目	2023年3月期実績	2028年3月期目標	採用理由
永代取引を支える人材の育成	職務別研修実施時間	350時間	500時間	実務に直結した研修を職務別(内勤・融資・渉外)に2023年3月期比約1.5倍実施することで、成長実感と専門性の向上を図るために採用しております。
	専門資格取得者(累計)(注)1	301名	1,000名	お客さま一人ひとりに寄り添った丁寧なコンサルティングスキルを持つ人材育成のため採用しております。
	企業開拓認定制度認定資格者(累計)(注)2	463名	500名	当行のビジネスモデルである「永代取引」の起点となる中小企業取引に必要なスキルを持つ人材育成の取組みの指標として採用しております。
多様な人材が活躍できる環境づくり	男性育児休業取得率(育児目的休暇を含む)	100%	100%	男女の「仕事と育児の両立」を支援し、当行の働き方改革を促進するため採用しております。
	労働者の男女の賃金差異(正規雇用)	60.5%	70%	女性を含む多様な人材が活躍できるキャリアや雇用形態等の指標として採用しております。
女性活躍推進	女性管理職比率	10.9%	19%	男女が性差なく活き活きと働ける環境づくりの指標として採用しております。
	女性役付者比率	25.9%	30%	
対話を重視する組織風土	ダイアログ実施回数	—	100回/年	本部と営業店、役員間でのコミュニケーション向上のための指標として採用しております。
	エンゲージメントスコア(注)3	BBB	AA	職員のモチベーション向上に向けた取組みの指標として採用しております。

(注) 1 F P 1 級、C F P、中小企業診断士、社会保険労務士、M&Aエキスパート、金融ジェロントロジスト、証券アナリスト、宅地建物取引士、農業経営アドバイザー、税理士、公認会計士、キャリアコンサルタント、その他専門資格
2 中小企業取引の新規開拓を促進するため、1992年から運用している当行独自の制度で、一定基準の新規企業取引開拓数を獲得し、認定資格を取得した者
3 株式会社リンクアンドモチベーションのモラルサーベイを利用し、2021年9月から導入

【参考になる主なポイント】

- 人的資本に関する方針と指標、目標及び実績について、表形式で、対応関係が明瞭な形で開示
- 人的資本に関する指標、目標及び実績を見やすいように大項目(永代取引を支える人材の育成、女性活躍推進など)を設定した上で表形式で開示するとともに、指標の内容を理解し易いように、指標の前提その他の補足情報を注において記載

連結経常収益：844億円、提出会社従業員数：1,993人、連結従業員数：2,310人、市場区分：プライム

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

(3) 人的資本の最大化と持続性向上

①人材育成方針

多様な学びの機会を提供し、挑戦と成長を後押しする環境を整備することで、従業員一人ひとりの自律的な思考・行動を促し、求める人材像に向けた人材育成をめざす。

項目	主な施策	指標				
		2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023年度計画	
学びの機会の提供	・行内研修及び動画コンテンツの充実 ・外部研修への派遣拡充	行内研修年間受講時間 (従業員1人あたり平均)	6.3時間	8.0時間	13.0時間	13時間以上
	・自己啓発コンテンツの活用 ・研修センタービルの自習室解放	KIYO Learning 年間動画視聴時間※ (従業員1人あたり平均)	-	-	3.0時間	3.5時間以上
	・ポイント制度による学びの見える化	外部研修派遣者数	44人	55人	69人	80人以上
挑戦と成長を後押しする環境整備	・キャリアチャレンジ制度 ・キャリア教育の拡充 ・未経験業務に関する学びの機会	キャリアチャレンジ制度 (本部トレーニー) 利用者数	34人	107人	204人	250人以上
	・公的資格取得の奨励 ・タレントマネジメントシステムの活用 ・1on1ミーティングの実施	ITパスポート取得者数	-	57人	372人	700人以上

※ 「KIYO Learning」とは、2022年4月に導入した動画配信機能等を備えた行員向け教育システム

②社内環境整備方針

従業員の心身の健康の保持・増進に向けた取り組みを推進するとともに、多様な価値観や働き方を受容する組織風土を醸成することで、従業員の働きがいの向上を図り、従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる環境を整備する。

なお、従業員エンゲージメントの現状把握を目的として、全従業員を対象にエンゲージメント組織サーベイ (Wevox) を開始しました。< 2022年度総合スコア：68.7 > 従業員エンゲージメントの状態を継続的に分析することで課題を明確化し、人的資本の最大化に向けた社内体制整備を進め、当行が掲げる長期ビジョンの実現を目指してまいります。

項目	主な施策	指標				
		2020年度実績	2021年度実績	2022年度実績	2023年度計画	
従業員の心身の健康の保持・増進	・健康管理体制の充実 ・多様な休暇制度 ・メンタルヘルス研修の実施	人間ドック受診率	89.5%	87.0%	90.7%	90%以上
		年間休暇取得日数※1 (従業員1人あたり平均)	15.7日	15.7日	15.9日	16日以上
多様な価値観や働き方を受容する組織風土醸成	・多様な働き方の推進 ・中途採用の強化 ・女性のキャリア形成支援	育児・介護短時間勤務者数	82人	87人	102人	100人以上
		中途採用者数	4人	12人	21人	30人以上
		うちキャリア採用	2人	7人	17人	
		うちウエルカムバック制度	2人	5人	4人	
		女性役席者数※2	151人	153人	168人	175人以上
従業員の働きがいの向上	・従業員エンゲージメントの現状把握 ・行内兼業の導入 ・従業員持株会への加入促進 ・人事考課ミーティングの導入	行内兼業者数	-	-	-	20人以上
		従業員持株会加入率	95.8%	95.3%	95.5%	前年度水準を維持

※1 産休・育休・欠勤等は含んでおりません。

※2 チーフ含む

【参考になる主なポイント】

- 人的資本に関する方針と指標、目標及び実績について、表形式で対応関係が明瞭な形で開示するとともに、表の下において、指標の内容の補足説明を記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

(1)

(4) 指標及び目標

サステナビリティに関するマテリアリティは、それぞれ中長期のKPIを定め、サステナビリティレポートおよび当社WEBサイト (<https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/materiality/>) にて、進捗と併せて開示しております。
(提出時現在では、2021年度分)

また、パーパス実現のための核となる人材の活躍を見える化するため、従業員エンゲージメントの測定を予定しており、このエンゲージメントの向上と、最重要課題の一つである気候変動に関するCO2排出量を、「NEXUS-26」の経営目標として掲げました。併せて、事業に関するサステナビリティの重要課題として、「電動車向け売上比率」、「新製品・サービス上市件数」を経営目標としました。当社の「新製品・サービス」は「社会課題解決」が主要テーマになっており、SDGsやカーボンニュートラルへの貢献と関連が強いものとなっております。

そのほか、当社の重要目標としての「PACIFIC環境チャレンジ2050」と、人的資本に関する目標と実績を以下に記載いたします。

	範囲	目標	実績(当連結会計年度)
非財務価値目標			
電動車向け売上比率(当社試算) (注3)	グループ	2026年度 50% 2030年度 70%	26.6%
新商品・サービス上市件数 (2023年度から)	グループ	2026年度 15件 2030年度 35件	1件
CO2排出量(スコープ1・2) (注4)(注5)	グループ	2026年度 30%削減 2030年度 50%削減	国内 : 36.5%削減 海外 : 3.5%削減 グループ : 18.4%削減
PACIFIC環境チャレンジ2050に関する目標			
CO2排出量	上記「非財務価値目標」に記載		
廃棄物排出量 (注4)(注6)	グループ	2030年度 30%削減 2050年度 極小化	国内 : 8.0%削減 海外 : 18.4%削減 グループ : 13.5%削減
水使用量 (注4)	グループ	2030年度 適正利用 2050年度 極小化 (地域事情に応じた使用)	国内 : 22.3%削減 海外 : 5.7%削減 グループ : 20.1%削減
人的資本に関するKPI(環境整備方針及び人材育成方針に関する目標)			
人権調査実施率(注7)	グループ	2022年度 85%	93.4%
離職率(注8)	単体	2025年度 1.5%以下	2.5%
休業災害数率(注9)	グループ	0	0.64
一人当たり研修時間数(注10)	単体	2025年度 30時間/人	26.6時間/人
女性管理職比率	グループ	2030年度 14%以上	「第1 企業の状況」5 従業員の状況」に記載
	単体	2030年度 5%以上	

(注) 1 「非財務価値目標」は、中長期経営構想「Beyond the OCEAN」の経営目標です。「非財務価値目標」は、「事業価値目標」と「サステナビリティ価値目標」から成りますが、「事業価値目標」も当社グループのサステナビリティに関するマテリアリティと結び付いていることから、目標と実績を記載しております。

2 グループは、個別で注記がないものは、当社および連結子会社(海外13社、国内2社)を対象としております。持分法適用会社であるPECホールディングス株式会社は含まれていません。

3 実績値ではない想定が含まれた試算値となります。また、できる限り実態に近づけるため、「サステナビリティレポート2022」の開示から計算方法を一部見直しております。

4 目標は2019年度比となります。国内子会社2社(太平洋産業株式会社、ピーアイシステム株式会社)を含んでいません。

5 CO2排出量算出時の排出係数は、日本国の環境省・経済産業省「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」を採用しております。

6 国内の廃棄物排出量について、マテリアルリサイクルおよび一部拠点の廃棄量が開示データに含まれていなかったため、国内の2030年度排出目標値を見直し、グループ統一の目標といたしました。

7 太平洋工業グループ行動ガイドライン調査項目に人権に関する項目を含め、アンケート調査を実施しております。米国子会社3社(PACIFIC MANUFACTURING OHIO, INC.、PACIFIC MANUFACTURING TENNESSEE, INC.、SCHRADER BRIDGEPORT INTERNATIONAL, INC.)の技能員数、中国子会社1社(天津太平洋汽車部件有限公司)、台湾子会社(太平洋汽門工業股份有限公司)の技能員数(監督者除く)、および欧州子会社(SCHRADER SAS)、国内子会社(太平洋産業株式会社)の従業員数は母母に含まれていません。現在、新しい目標を策定中です。

8 正社員の自己都合退職者を対象としており、定年退職者は除いております。

9 労働災害による死傷者数(休業災害)÷延べ実労働時間数×1,000,000。臨時、派遣社員を含んでおります。

10 0JTは含んでいません。

【参考になる主なポイント】

- 指標、目標及び実績について、視覚的に分かり易いように、表形式で開示
- 表内で、各指標の対象範囲を明示するとともに、指標、目標又は実績の前提その他の補足情報(算定方法やグループに含まれる会社の範囲等)について表の下の注において記載
- 女性管理職比率のグループと単体の実績の参照先として「従業員の状況」を表中に記載
- 開示府令に規定する事項を有価証券報告書に記載した上で、当該記載事項を補完する詳細な情報について、公表した他の書類を参照

【従業員の状況】※一部抜粋

(2)

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

①提出会社

当事業年度					補足説明
管理職に占める女性労働者の割合(%) (注) 1	男性労働者の育児休業取得率(%) (注) 2	労働者の男女の賃金の差異(%) (注) 3			
		全労働者	正規雇用労働者	有期労働者	
3.3	37.6	82.4	83.0	61.1	労働者の男女の賃金の差異の主な理由は、深夜労働、残業、短時間勤務などの勤務状況による差であり、時給、基本給に男女差はありません。なお、基本給と役付手当の合計に基づき算定した数値は以下のとおりです。 ・全労働者： 92.6% ・正規雇用労働者： 94.3% ・有期労働者： 67.8%

(注) 1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。なお、「サステナビリティレポート2022」の開示から計算方法を一部見直し、「管理職」の定義を役職者と資格呼称者の合算としていましたが、役職者のみの計算としております。

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

3 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出しております。正社員を対象としており、社外への出向者を除いております。また、有期労働者は、嘱託(再雇用者を含む)、アルバイト、期間従業員です。

②連結子会社

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」および「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」による公表を行わなければならない子会社はありません。

③連結会社

管理職に占める女性労働者の割合(%) (注)	男性労働者の育児休業取得率(%)	当連結会計年度 労働者の男女の賃金の差異(%)			補足説明
		全労働者	正規雇用労働者	有期労働者	
		10.3	—	—	

(注) 提出会社および全ての連結子会社(海外13社、国内2社)を対象としております。連結子会社についても、提出会社と同様の算出基準に基づいております。

【参考になる主なポイント】

- 前頁の指標及び目標の表中で参照先として記載されている「従業員の状況」において女性管理職比率のグループと単体の実績について記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※ 一部抜粋

②指標と目標

	指標	目標	2022年度実績
独自性 目標	従業員エンゲージメント	継続して 85%以上を維持	84.2%
	キャリア開発支援に関する従業員満足度	2023年度 80%	77.4%
	プロフェッショナルカテゴリー(法人「融資・事業性評価」)の レベル2以上の総合1級～5級の行員数	2023年度 269名	226名
	1on1ミーティング実施回数	2023年度 12,290回	12,782回
比較 可能性 指標	指標	目標	2022年度実績
	3年目以内の離職率	2023年度 10%以内	10.8%
	男女間の平均継続勤務年数の差異	90%以上	84.1%
	月平均時間外労働時間	2023年度 11時間以内	11時間43分

< 独自性指標 >

イ. 『従業員エンゲージメント』

- (イ) 従業員は「財(たから)」であるという企業風土のもと、人財戦略グランドデザインをはじめとする各種施策を通じ従業員エンゲージメント向上を図っております。今後も各種施策を通じ継続して従業員エンゲージメントの向上を目指すことから、「従業員エンゲージメント」を指標として、85%以上維持を目標として取り組んで参ります。
- (ロ) 「従業員エンゲージメント」につきましては、年1回従業員意識調査の中で実施しており(設問内容：当行の従業員であることを誇りに思う⇒回答：①そう思う、②まあそう思う、③あまりそう思わない、④そう思わない、のうち①②の肯定的な回答割合)、2022年度実績については84.2%でありました。

ロ. 『キャリア開発支援に関する従業員満足度』

- (イ) 「キャリア研修」・「キャリア面談」・「1on1ミーティング」により、キャリア形成・促進を支援し「キャリア自律の実現」に取り組んでおります。今後もこれらの取組みを通じて、行員が明確な夢や目標を持てるよう支援を行うことから、「キャリア開発支援に関する従業員満足度」を指標として、2023年度は80%を目標として取り組んで参ります。
- (ロ) 「キャリア開発支援に関する従業員満足度」につきましては、年1回従業員意識調査の中で実施しており(設問内容：当行のキャリア開発支援について満足していますか⇒回答：①満足している、②まあ満足している、③あまり満足していない、④満足していない、のうち①②の肯定的な回答割合)、2022年度実績については77.4%でありました。

- ハ. 『プロフェッショナルカテゴリー(法人「融資・事業性評価」)のレベル2以上の総合1級～5級の行員数』
- (イ) 新入行員から管理職までの一貫した育成体系を構築し、経営戦略・営業戦略等を実現する上で必要な専門性や能力等を定義することで行員一人ひとりの保有能力の見える化(レベル判定)に取り組んでおります。行員が目指したい営業店リレーションシップマネジャー(以下RM)(法人・個人営業)や専門領域の職務に対して、企業内大学や実践的な育成プログラムを構築し自律的な能力開発を促すことにより、法人・個人・専門の各領域で一定レベル以上の人員数確保を目指しております。
- (ロ) 「キャリア開発プログラム(CDP)」において、専門性を高めるためプロフェッショナルカテゴリー(営業店RMと本部プロフェッショナルカテゴリー)を設定しており、営業店RMは法人・個人領域、本部プロフェッショナルカテゴリーは本部専門領域を対象としております。
- (ハ) 営業店RMのうち、特に法人営業(融資・事業性評価)分野については、多様な資金ニーズへの対応、地域・産業・企業への貢献、コンサルティング機能等の発揮の観点より、優先して取り組む必要があると判断していることから、「プロフェッショナルカテゴリー(法人<融資・事業性評価>)のレベル2以上の総合1級～5級の行員数」を指標として、2023年度は269名(当行の営業店得意先係の基準人員数)を目標として取り組んで参ります。なお、2022年度実績につきましては、目標260名(当行の営業店得意先係の基準人員数)に対し226名でありました。
- (ニ) レベル判定につきましては、知識・スキル・経験を問う設問によりレベル0～4の5段階で評価しております。レベル0～1は育成ステージ、レベル2以上は推進ステージとし、レベル2は「一通りの専門性を備えた人財」と定義しております。総合1級～5級の行員につきましては、実務を担う行員層(管理職等除く)となります。

二. 『1on1ミーティング実施回数』

- (イ) 対象者(行員<管理職等除く>)に対して毎月1回以上の1on1ミーティングを実施することにより、「キャリアアビジョン(ありたい姿)」実現に向けて行員一人ひとりが自律的な自己成長に取り組む風土を醸成しております。
- (ロ) 2023年度の目標につきましては、実施回数12,290回として取り組んで参ります。
- (ハ) 対象者につきましては期中の退職・昇進・育児休業等により変動することから、目標については2023年4月1日現在の対象者数1,138名×12回×90%=12,290回としております。なお2022年度につきましては2022年4月1日現在の対象者数1,224名、実施回数12,782回でありました。

【参考になる主なポイント】

- 人的資本に関する指標、目標及び実績を表形式で開示するとともに、表の下において、指標の内容や前提その他の補足情報を記載

連結経常収益：1,765億円、提出会社従業員数：2,860人、連結従業員数：3,061人、市場区分：プライム

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(3) 人的資本、多様性への取組み

② 指標及び目標

重点課題と主な施策	非財務KPI (注) 1 (注) 2	2024年度 目標	2022年度 実績
ジョブ型人事制度への転換 ・「適所適材」の人材配置と処遇 ・自律的な挑戦に対する機会の提供 ・専門人材等の積極的な中途採用 ・タレントマネジメントの強化	ジョブインターン実施者数	80名	49名
	中途採用比率	15%	4%
	専門資格保有者数 ※年度末における人数(注) 3	290名	264名
人材総合力の強化 ・「キャリアオーナーシップ」の醸成 ・行員のデジタルリテラシー向上 ・リスクリングの強化 ・経営人材の育成	一人あたり人材投資額 (注) 4	130千円	109千円
	ITパスポート取得者数 ※年度末における人数	1,000名	785名
	副業制度利用者数 ※年度末における人数	—	21名
	スキルチェック上級者数 ※年度末における人数(注) 5	850名	767名
専門人材の育成 ・専門スキル向上に向けた取組みの強化 ・行外研修・出向を活用した育成 ・専門人材への積極的な登用	行外研修派遣者数	100名	68名
	専門人材(エキスパート等) 任命者数(注) 6	15名	11名
	女性管理職比率	18%以上	16.0%
D&I推進 ・女性・中途採用者の積極的な登用 ・男性の育児参加を後押しする組織風土醸成 ・D&Iリテラシー向上に向けた研修等の実施 ・「L-NEXT(女性活躍促進チーム)」等によるボトムアップの取組み	中途採用者の管理職登用率 [参考：新卒入行者の同登用率]	—	36.1% [38.6%]
	男女間賃金差	—	49.6%
	全労働者	—	56.6%
	正規雇用労働者	—	63.8%
	パート・有期労働者	—	—
	男性育休等取得率	100%	133.3%
	男性育休等平均取得期間	6.5日以上	10.8日
Well-beingの向上 ・「働きやすさ」と「働きがい」の促進 ・1on1ミーティングの実効性向上 ・健康経営の推進	有給休暇取得率	70%	80.5%
	個人バーパスの実践度合い	(注) 7	
	エンゲージメントスコア [参考：ベンチマークとの差異] (注) 8	—	人間関係 74 [+] 支援 72 [+] 自己成長 65 [±]
	健康経営優良法人認定	継続取得	取得済

- (注) 1 非財務KPI(目標・実績)は、当行グループにおいて主要な事業を営む銀行単体の計数としております。
- 2 目標を設定していない非財務KPIは、2024年度目標欄に計数を記載しておりません。
- 3 専門資格は、中小企業診断士、FP1級、証券アナリスト、公認AMLスペシャリスト、高度情報処理技術者・情報処理安全確保支援士としております。
- 4 一人あたりの人材投資額は、「研修に係る費用(資格取得費用、研修派遣者の人件費、研修所経費等)÷業務職の年度平均在籍者数」にて算出しております。
- 5 スキルチェックにおけるスキル分野には、預かり金融資産、審査、法人営業、個人融資、事務(営業コース)、事務(融資・外為コース)があります。
- 6 2024年度目標を2025年4月における人数、2022年度実績を2023年4月における人数としております。
- 7 個人バーパスの実践度合いは、エンゲージメント調査のなかで、個人バーパスに関する設問を用意し、その回答結果を基に計測することを検討しております。
- 8 従業員のエンゲージメントを可視化し調査結果を分析するツール「wevox」のエンゲージメントスコアにおけるベンチマークは、金融業(1,001~5,000人規模)の平均としております。

【参考になる主なポイント】

- 人的資本に関する指標、目標及び実績について、表形式で、大項目(ジョブ型人事制度への転換、人材総合力の強化等の重点課題)を設定した上で開示するとともに、指標の前提その他の補足情報(当社固有の指標等の意味や算定方法等)を注において記載
- 連結会社の開示が求められている中、単体ベースで開示している理由を注において記載
- 目標を開示していない指標については理由を注において記載

連結売上収益：349億円、提出会社従業員数：69人、連結従業員数：1,047人、市場区分：プライム

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(4) 指標及び目標

当社グループにおける人的資本に関する指標の内容並びに当該指標を用いた目標及び実績は次のとおりであります。このほか、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画及びその実績を女性の活躍推進企業データベース（注）1において、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を両立支援のひろば

（注）2において公表しております。

	指標の内容	目標 (注) 3	実績 (2023年3月期)
人材の多様性	総従業員数に対する女性比率	20%	12.6%
	管理職に対する女性比率	20%	6.3%
	新卒採用者に対する女性比率	25%	22%
	取締役 男女別人数(女性比率)	— (注) 4	男9人 女0人 (0%)
	取締役 社内社外別人数(社外比率)	— (注) 4	社内4人 社外5人 (55.6%)
組織文化	定年再雇用在籍者数 (当年度における定年再雇用者数)	—	4人(3人)
	従業員エンゲージメント・サーベイ 実施回数(参考：満足度)	3か月に1回	4回(73点)
	社内留学実施件数	—	14件
	部門横断全社研修会の実施回数(注) 5	—	6回(85セッション)
採用・離職	採用者数(新卒)	200~300人	290人
	採用者数(中途)	100~150人	112人
	離職率	10%未満	9%
スキル・能力	資格取得補助申請件数	—	102件
	業務関連資格取得件数(注) 6	—	AWS認定資格 376件 情報処理技術者 738件 (うち高度試験150件)
	人材開発及び研修コスト (うち内定者・新卒入社者研修期間人件費)	—	860百万円 (435百万円)
社内環境整備	有給休暇取得率(注) 7	70%以上	61.9%
	育児休業取得者数(産前産後休業取得者数)	—	男10人 女3人(3人)
	男女別育児休業取得率	—	男38.5% 女100%
生産性	介護休業取得者数	—	2人
	期末従業員数(契約社員を除く。)	—	1,047人
	うち原価部門(コンサルタント・エンジニア)	—	954人
	うち管理部門	—	93人
	期中平均コンサルタント・エンジニア人数 (注) 8	—	1,436人
	うち従業員数	—	894人
	うちビジネスパートナー人数	—	542人
	1人当たり売上収益/年	—	—
期中平均コンサルタント・エンジニア(注) 9	—	約2,400万円	
期中平均従業員(注) 9	—	約3,900万円	

(注) 1. URL: <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/index.html>
 (注) 2. URL: <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/index.php>
 (注) 3. 目標について、各種施策の継続又は現状以上の数値達成を目指す定量的に提示が難しい場合又は目標を定量的に算定することが難しい場合は、「—」としております。

(注) 4. 2023年6月16日開催の定時株主総会決議により新たな役員が選任されているため、本書提出日現在の状況は、男9人・女1人(10%)、社内4人・社外6人(60%)となっております。

(注) 5. 部門横断研修会である「Simplex Biz Day(Week)」及び「Simplex Tech Day」を定期実施。第一線の社員による当社顧客のビジネス展望やマーケット動向、プロジェクトマネジメント及び最新テクノロジーに関するプラクティス紹介や知見の共有等の成果報告、発表を部門横断で共有できる社内研修会であり、部門横断組織であるコンピテンシーリードにおいて企画・実施しております。

(注) 6. 業務関連資格として、Amazon Web Service(AWS)が実施する認定資格である「AWS Certification」及び独立行政法人情報処理推進機構が実施する情報処理技術者試験(情報処理安全確保支援士を含む高度試験)について集計して記載しております。なお、AWS認定資格に関しては、当社グループ内での取得数が300に達したことを受け、2023年2月に「AWS 300 APN Certification Distinction」の認定を受けております。

(注) 7. 年次有給休暇は、毎年1月1日を基準日として付与するため、2022年暦年の実績を記載しております。

(注) 8. コンサルタント・エンジニア人数には、当社従業員の他、ビジネスパートナー(当社グループの業務に従事する派遣労働者及び業務委託先の従業者等のうち当社の執務環境において業務に従事する者をいいます。)である外部コンサルタント・エンジニア人数を含みます。

(注) 9. 売上収益÷期中平均コンサルタント・エンジニア人数、期中平均従業員数でそれぞれ算出しております。

【参考になる主なポイント】

- 人的資本に関する指標、目標及び実績について、表形式で、大項目(人材の多様性、社内環境整備など)を設定した上で開示するとともに、指標の前提その他の補足情報(当社固有の指標等の意味や算定方法等)を注において記載
- 目標を開示していない指標については理由を注において記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(3) 人的資本への対応

④ 指標及び目標

当社グループは、ESG・SDGsの非財務目標である「多様な人材が活躍できる企業風土づくり」を実現するための指標と目標を定め、施策の取り組みを進めています。また、現在、人的資本経営に向けて、人材投資を行う重要施策の選定、KPI、目標数値等の検討をさらに進めており、今後、これらの開示についても進めていきます。

【2023年3月末時点 人事データ(連結)】



※女性従業員比率はパート・アルバイトを除く従業員数に占める女性従業員の割合

※女性管理職比率は「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある従業員の合計に占める女性管理職の割合

管理職の定義は以下の通りです。

- ・オートバックスセブン：本社における課長以上、店舗におけるストアマネジャー以上
- ・国内子会社：本社における課長以上、店舗における店長以上
- ・海外子会社：本社におけるManager、店舗におけるStore Manager以上

※男性育児取得者比率は雇用形態や期間を問わず直接雇用の男性従業員の対象者数に占める割合

【参考になる主なポイント】

- 指標の前提となる情報として女性管理職比率の管理職の定義と当社における具体的な内容を記載

連結売上高：5,797億円、提出会社従業員数：54人、連結従業員数：3,719人、市場区分：プライム

[目次に戻る](#)

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(4) 指標及び目標

(中略)

人材の育成及び社内環境整備に関する方針に関する指標の内容並びに当該指標を用いた目標及び実績は以下のとおりです。

指標	目標	実績(当事業年度)
管理職に占める女性労働者の割合	2030年3月末までに20.0%	14.0%
男性労働者の育児休業取得率	2030年3月末までに80.0%	28.6%
労働者の男女の賃金の差異	従業員本人への能力開発支援や評価制度の適正な運用を通して、継続した上位の役職への登用や昇給を実施することで、賃金差異の縮小に努める。	全ての労働者 63.6% 正規労働者 71.0% 非正規労働者 73.2%

※管理職とは、部下を持つ課長以上と定義し、計算しております。

※男性の育児休業は、該当年度における配偶者が出産した従業員を分母とし、その年度内に育児休業を取得した従業員を分子として計算しております。したがって年度を跨いで育児休業を取得した従業員は翌年度の計算対象としております。

※労働者の賃金差異においては、非正規労働者の時間換算を行わず、人員数で計算しております。

【参考になる主なポイント】

- 人的資本に関する指標、目標及び実績について、表形式で開示するとともに、表の下において、管理職の定義や指標の算定方法などの指標の前提となる情報を記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(3) 人材の育成及び社内環境整備に関する方針、戦略

当社は、優秀な人材の採用及び定着を目的として、コアタイムなしのフレックス制度やリモートワークを取り入れた勤務制度を採用し、場所及び時間に対する裁量を拡大し、従業員個人のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を可能としております。また、多様性に富んだ組織として最大限力を発揮するため、積極的に外国籍の従業員を採用し、国籍問わず適材適所の登用を行っております。

入社後の育成については、プロジェクトマネジメントや開発のスキルアップを目的としたエンジニア研修、会計・人事・経営をテーマにしたマネジメント研修を行っております。加えて、量子コンピュータや最適化について、大学教授等の専門家とアドバイザー契約を締結することで従業員が専門家に直接相談をできる体制を構築し、従業員一人一人が意欲をもって成長できる環境を整備しております。

(中略)

(5) 指標及び目標

当社では、上記「人材の育成及び社内環境整備に関する方針、戦略」に記載した方針に基づき、人材の育成・強化に取り組み、成長戦略の実現及び企業価値向上に繋げてまいりますが、具体的な指標及び目標については、現在策定中であり記載を省略しております。

【参考になる主なポイント】

- 人的資本に関する指標及び目標について記載を省略している理由を記載

連結売上高：1,156億円、提出会社従業員数：24人、連結従業員数：1,487人、市場区分：プライム

[目次に戻る](#)

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(4) 指標及び目標

当社グループでは、上記「(2) 戦略」において記載した、「環境」及び「人的資本」に関する指標については、主要な事業を営む会社においては、関連する指標のデータ管理とともに、具体的な取組みが行なわれているものの、連結グループに属する全ての会社では行なわれてはいないため、連結グループにおける記載が困難であります。このため、指標に関する目標及び実績は、連結グループにおける主要な事業を営む会社のものを記載しております。

① 環境

当社グループの主要6社における環境に関する指標と、その目標及び実績は次のとおりであります。

指標	2030年度 削減目標	実績(当連結会計年度)	実績(2020年度) 基準年
Scope 1 及びScope 2の GHG排出量の合計	30%削減 (2020年度比)	2,931t-CO2	3,024t-CO2

(注) 目標及び実績の対象会社は、以下の6社であります。

OCHIホールディングス㈱、越智産業㈱、㈱ホームコア、㈱松井、太陽産業㈱、ヨドブレ㈱

[参考になる主なポイント]

- 連結会社の開示が求められている中、主要な事業を営む会社について開示している旨、理由及び開示対象の会社の範囲を記載

5. 参照方式

【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(指標と目標)

当社グループは、温室効果ガス排出量の削減に向けて、SBT イニシアチブの認定を取得した中長期的な削減目標を設定しております。

温室効果ガス排出量の削減に向けて、環境に配慮した事業活動に意欲的に取り組むとともに、脱炭素社会への変革を事業機会ととらえ、幅広い業界にわたるお客様やパートナー企業との共創を通じて脱炭素社会の実現、持続可能な社会の発展に貢献してまいります。

SCSKグループの温室効果ガス排出量削減目標

Scope1+2 (※1)	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030年度までに2019年度比で47%削減(1.5℃目標) ● 2050年までに100%削減
Scope3 (※2)	<ul style="list-style-type: none"> ● 2030年度までに2019年度比で28%削減

(※1)Scope1:自社による温室効果ガスの直接排出

Scope2:他社から供給された電気、熱・蒸気などの使用に伴う間接排出量

(※2)Scope3:Scope1、Scope2以外の間接排出量(自社の活動に関連する他社の排出)

(ご参考)

- ・リスク及び機会等TCFDシナリオ分析の詳細については、当社WEBサイト (<https://www.scsk.jp/corp/csr/pdf/tcfd.pdf>) をご参照ください。
- ・カーボンニュートラルに向けた取り組みについては、当社WEBサイト (<https://www.scsk.jp/corp/csr/environment/carbonneutral.html>) をご参照ください。
- ・2022年度の温室効果ガス排出量については、当社WEBサイトでの公開を予定しています。
 - 公開時期：2023年9月
 - 公開場所：当社WEBサイト
 (https://www.scsk.jp/corp/csr/non_financial.html?id=sec03#sec03)
 - 公開内容：Scope1, 2, 3排出量、Scope3 カテゴリ別排出量

【参考になる主なポイント】

- 2022年度の温室効果ガス排出量に関連して、将来公表予定の参照先情報の公開時期、公開場所(ウェブサイトのアドレス)及び公開内容(対象期を含む)を項目別に記載

(参考) サステナビリティ開示に関する企業の取組例

経緯や 問題意識

- 以前からISO部会を設置して、CSR活動に積極的に取り組んでいたが、昨今のTCFD提言等の流れを受けて、サステナビリティ部会に改編した。そうした中で、今般の有報での開示に臨むことになった。

プロセス の工夫等

- 有報の開示にあたっては、サステナビリティ部会とも連携をしながら、投資家等のステークホルダーの関心を踏まえて、少しでも分かりやすい内容となるよう、取組みを進めてきた。
- TCFD提言や人的資本経営に関して、関係する部門に理解をしてもらうための説明を丁寧に行った。

更なる充 実化に向 けた取組 み

- マテリアリティに基づいた経営を行う上で、どういった開示が望ましいのかであったり、人権の観点でどういった開示が出来るかといった観点について、経営層と議論を重ねているところである。

(※1) タイトルに記載の会社名から各開示例へハイパーリンクを付しているため、適宜活用いただきたい(以下同じ)。

本事例集に採り上げた企業の主な取組み（京阪神ビルディング株式会社）

経緯や 問題意識

- 当社は長期経営計画の基本方針として掲げているサステナブル経営の実現を重要課題と考えており、その取組状況をステークホルダーに広く知っていただくことが企業価値向上につながるということを意識しながら、ESGの各種取組の状況についての開示を行うこととした。

プロセス の工夫等

- 当社は従業員が60名弱という限られたリソースの中で、サステナビリティ委員会には社員の約半数が委員として参画している。また、全体を繋ぐ役割を担うサステナビリティ推進室を設置していることや、取締役会がサステナビリティの取組み全般を監督していること等を含め、経営層と現場の一体感が理解出来るような開示となるよう工夫をした。
- 有報にどの程度のレベルで記載をすればよいか分からなかったこと、また関連数値が虚偽記載にあたらぬよう細心の注意を払う必要があったこと等の事情があったため、数値の算定や精査にはかなりの時間をかけた。

更なる充 実化に向 けた取組 み

- 好事例として紹介されている他社事例を参考に、より充実した開示となるよう課題出しをしているところである。
- 開示する数値の信頼性を確保するため、第三者保証の導入も検討しているが、保証に必要なコストをいかにして工面していくかも今後の課題である。

任意開示 書類との 関係性

- 現時点では媒体ごとの明確な棲み分けは決めていないが、それぞれの平仄が取れていることをタイムリーに確認しつつ、必要に応じて内容も更新していく。
- 各媒体の読み手が求める情報を正しく理解していただけるよう、コンテンツを整理していくことも考えている。

本事例集に採り上げた企業の主な取組み（アスクル株式会社）

経緯や 問題意識

- 2020年以降、パーパスをはじめとする「ASKUL WAY」の設定や、マテリアリティ・KPIの設定、また、中期経営計画の策定やTCFDの対応等を、順次進めてきた。そうした流れも踏まえながら、今般の有報での開示内容の検討を進めてきた。

プロセス の工夫等

- 全体像を整理した上で、前年から進めていた統合報告書（※2022年11月に初めて発行）の制作と並行して、統合報告書との棲み分けを図りながら掲載内容を絞り込んでいった。
- 人材関連について、人事部門と何度も協議を重ねながら、重要な事項に絞り込んだ形での開示を心掛けた。

更なる充 実化に向 けた取組 み

- 財務情報と比較すると、社内外のチェックが若干手薄になっていた面が否めないため、今後改善すべき点として対応したい。
- サステナビリティ推進に実効性を持たせるため、ESG連動報酬制度を導入したので、そうした点も開示をしていきたい。
- 今後は、連結子会社も含めたデータの整備や、SBBJ基準開発の動向も踏まえた開示のあり方の検討も進めていきたい。

任意開示 書類との 関係性

- 当社では、ウェブサイトでの情報を一番網羅的に充実させつつ、次いで、統合報告書において、当社の独自性も盛り込んだ開示を行う方針としている。
- 有報については、法定開示であることやスケジュール面での制約があること等を踏まえると、統合報告書と同等の開示をすることの難しさはあるが、他社事例も参考にしながら、内容を工夫していく。

本事例集に採り上げた企業の主な取組み（ミネベアミツミ株式会社）

経緯や 問題意識

- 当社は、経営の本質はサステナビリティであるという信念の下で、持続可能性の観点を加えて経営理念の表現を見直し、当社のさらなる持続的成長において、サステナビリティの推進及び人的資本の拡充が不可欠と考え、こうした開示を行っている。

プロセス の工夫等

- 有報は経理部主導で作成をしているところ、サステナビリティに関する開示は、数値情報のみならず、グループ全体の方針や取組について幅広い記載が必要な箇所であるため、開示までのタイトな作成スケジュールの中で、複数の担当部署と連携して記載内容を推敲し、注記を作り上げるのにかなり苦労した。
- 気候変動関連のデータについて、有報の開示時期までにGHG排出量の算出は出来るものの、第三者検証まで終わることが出来ず、その後開示する予定の統合報告書に載せるデータと微妙に数字が異なる可能性があったため、その旨を有報に注記することとした。

更なる充 実化に向 けた取組 み

- 欧州のCSRDやESRSへの対応も踏まえて、開示を拡充する項目について今後検討をしていく。
- 気候変動の観点では、Scope3の実績・目標を開示することを検討している。

任意開示 書類との 関係性

- 有報では、主として定量的な数値情報を開示している一方で、統合報告書では、株主や投資家にさらに分かりやすい内容となるように、定性的な情報も追加して作成をしている。

本事例集に採り上げた企業の主な取組み（倉敷紡績株式会社）

経緯や 問題意識

- 当社グループのマテリアリティ及びサステナビリティに関する基本方針の中で、地球環境の保全を意識した事業活動の推進を掲げており、将来にわたり事業の継続・成長を目指す上で、気候変動関連対応のさらなる強化が必要と認識している。
- そうした中で、2021年度に当社グループ全体でCO2排出量削減を推進するためのカーボンニュートラルロードマップを策定し、また、2022年度からは、TCFDに基づく気候関連情報の開示に向けた準備を開始した。

プロセス の工夫等

- まずは、ガバナンスとリスク管理体制の重要性を認識し、当社のサステナビリティ活動を統括するクラブハウスCSR委員会のもと、取組みを推進する体制を整備した。
- 経営層への説明会を複数回実施し、マテリアリティや経営戦略との関連性等について、取締役会でのディスカッションを経て、理解を得るようにした。また、現業部門向けの勉強会も実施した。
- リスク及び機会の特定にあたっては、事業部門のみならず、管理部門にもヒアリングを行う等、全社的な理解に繋げることを意識した。

更なる充 実化に向 けた取組 み

- Scope3等、定量的なデータの開示を拡充することを検討している。
- 水や生物多様性といった自然資本の重要性も増していることを鑑み、こうしたテーマについての開示も検討していく。

任意開示 書類との 関係性

- 気候変動関連については「環境レポート」で詳細の内容を開示する一方で、有報や統合報告書では環境レポートを要約した内容を開示している。

本事例集に採り上げた企業の主な取組み（株式会社ミマキエンジニアリング）

経緯や 問題意識

- TCFD開示の義務化をきっかけに、経営層を中心に気候変動対策や開示の必要性をさらに強く認識するようになり、それが全社レベルでの取組みを始めるきっかけとなった。

プロセス の工夫等

- SDGs推進室がコンサルタントと連携をしつつ、プロジェクトミーティングの場で、専門用語や抽象的な問いかけを実務レベルにかみ砕いた表現に言い換えることを意識する等、プロジェクトメンバーの理解度が上がるように努めた。
- マテリアリティの特定など取組ができていない事項が多い中で、まずは実施できている内容を等身大で開示することとした。
- 自社が重要視している部分を正確に伝えるという方針の下、レジリエンスの箇所は独自に文章を作成して、現状と今後を説明することとした。
- TCFDの分析結果等も、コンサルタントの協力を得ながら、分かりやすさを重視した開示をするように努めた。

更なる充 実化に向 けた取組 み

- 2023年3月期の有報において今後検討していく旨を記載した、マテリアリティ特定やScope3等にかかる開示の実現を目指していく。

任意開示 書類との 関係性

- 当社では、リソースや予算の制約から、統合報告書は発行していない。

本事例集に採り上げた企業の主な取組み（株式会社阿波銀行）

経緯や 問題意識

- 2023年度が新しい長期経営計画を立てるタイミングとなっていたため、有報の開示項目の選定と絡めて、取組みを進めていった。
- 上記計画の策定にあたり、「永代取引によるお客さま感動満足の創造と豊かな地域社会の実現」を当行のパーパスとして定め、人的資本や多様性に関する開示内容とリンクさせる方針とした。

プロセス の工夫等

- 関係部署間で複数回にわたって勉強会を開催したり、経営層にも早い段階でドラフトの確認をお願いする等の工夫をした。
- 中小企業の新規開拓の実績に応じて、職員を企業開拓者として認定する「企業開拓認定制度」を独自に創設しており、その資格者数を独自指標として開示した。
- 女性活躍を後押しする指標として、管理職比率のみならず、その一つ手前の立場である役付者比率も開示した。

更なる充 実化に向 けた取組 み

- 各項目についての取組みや進捗状況をフォローアップすると共に、他社の開示例も参考にしながら、開示の充実化を図っていく。
- 統合報告書ではScope3を開示しているので、有報での開示も検討する。

任意開示 書類との 関係性

- 有報では施策の大枠を記載している一方で、統合報告書は自由度が高いことも踏まえて、図表や写真を用いながら分かりやすい記載を心掛けている。

本事例集に採り上げた企業の主な取組み（太平洋工業株式会社）

経緯や 問題意識

- 昨年整備したパーパス、中期経営計画、経営戦略と連動させつつ、ISSB基準等による今後の開示基準の進展も意識した開示を行う方針とした。

プロセス の工夫等

- 改正開示府令が出て早々に経営企画部が関連部門を集めて、サステナビリティ開示規制の動向、全体の開示や取組みの在り方等の理解を得た上で、有報を所管する経理部門や人財戦略を所管する人事部門等と連携しつつ、経営層にも諮りながらまとめるといった丁寧なプロセスを心掛けた。
- データ収集について、早い段階で海外グループを含む関連部門に協力を求めた。
- 指標及び目標に関して、環境面では「PACIFIC環境チャレンジ2050」で掲げているKPIを、人財面ではマテリアリティーに紐づいたKPIを、それぞれ開示した。
- 開示範囲や算出基準について、丁寧な説明を心掛けた。

更なる充 実化に向 けた取組 み

- 指標及び目標の2期比較や、経営目標に掲げている従業員エンゲージメントにかかる開示を検討している。
- GHG排出量について第三者検証を実施しているが、その旨を注記で記載することを考えている。

任意開示 書類との 関係性

- 有報では、投資家・株主向けにいち早くエッセンスを正確に伝えるために、財務マテリアリティーの観点でまとめている。一方で、統合報告書では、価値創造プロセスを中心にナラティブな情報を記載しており、投資家向けのみならず、従業員向けにも理念や方向性を共有するツールとして利用している。

II. 政策保有株式関連の開示

課題への対応にあたって参考となる開示例の目次

項目	課題	留意事項等	参考になる開示例
6. 政策保有株式	④ 政策保有株式の銘柄ごとの保有目的が具体的に記載されていない(本紙P.36参照)	<p>[法令等に準拠した開示を行うにあたって留意すべき事項]</p> <p>w. 政策保有株式の銘柄ごとの開示において、保有目的を具体的に記載</p> <p>[開示の充実に向けて参考になると考えられる事項(投資家・アナリスト・有識者の期待・コメント等)]</p> <p>x. 株式の保有方針が主として、スタートアップ企業との協業を通じたシナジー効果の発揮にある場合には、そのような全体的な保有方針を記載するとともに、銘柄ごとの開示において、個別の協業の内容等について具体的に記載</p> <p>y. 全体的な保有方針との整合性を確認できるよう、非上場株式を含む政策保有株式のうちスタートアップ銘柄の数や、見込まれるシナジー効果を記載</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ソニーグループ株式会社 [6-1] (w, y) • 株式会社丸井グループ [6-2] (w, x, y) • 三菱地所株式会社 [6-3] (y)

連結売上高：11兆5,398億円、提出会社従業員数：2,445人、連結従業員数：113,000人、市場区分：プライム

[目次に戻る](#)

【株式の保有状況】※ 一部抜粋

⑤ 当社が保有する特定投資株式及びみなし保有株式（各銘柄ごとの情報）

特定投資株式

銘柄	2023年3月31日		保有目的	定量的保有効果*2	株式数の増加した理由	当該株式の発行者による当社の株式の保有の有無*3
	株式数(株)	株式数(株)				
	貸借対照表計上額(百万円)*1,4	貸借対照表計上額(百万円)*1,4				
BKKADOKANA	2,844,950	2,844,950	アニメ・ゲーム事業をはじめとしたエンタテインメント領域での当社との協業関係の維持・強化及び事業機会創出を目的とした保有	前述の検証方法に従い、保有の合理性を判断しています。	-	有
	8,017	9,161				
iDreamSky Technology Holdings Limited	5,925,200	5,925,200	ゲーム事業を中心とした中国のエンタテインメント領域における当社との協業関係の維持・強化及び事業機会創出を目的とした保有	前述の検証方法に従い、保有の合理性を判断しています。	-	無
	439	416				
monaAI technology新	200,000	-	メタバースやVRの領域で受託開発事業を営む当社へのベンチャー投資を目的とした出資	前述の検証方法に従い、保有の合理性を判断しています。	当事業年度中に新規上場したことによるもの	無
	340	-				
BIBWON	230,000	230,000	放送設備や情報システム保守、映画コンテンツ販売等の取引を行う当社との協業関係の維持・強化を目的とした保有	法に従い、保有の合理性を判断しています。	-	無
	288	369				
新テレビ東京ホールディングス	60,000	60,000	放送設備や映画コンテンツ等の販売、映画事業のチャンネルビジネスにおけるコンテンツの安定的調達等の取引や、新技術を活用した番組制作における連携等を行う当社との協業関係の維持・強化を目的とした保有	前述の検証方法に従い、保有の合理性を判断しています。	-	無
	148	119				
新スマートドライブ	46,890	-	モビリティデータを活用した各種サービス提供を行う当社へのベンチャー投資を目的とした出資	前述の検証方法に従い、保有の合理性を判断しています。	当事業年度中に新規上場したことによるもの	無
	117	-				
サスメド新	-	166,600	-	-	-	無
	-	220				

【参考になる主なポイント】

- スタートアップ銘柄の保有目的を、スタートアップ企業との協業の内容が想起できるように記載

連結売上高：2,178億円、提出会社従業員数：254人、連結従業員数：4,435人、市場区分：プライム

目次に戻る

【株式の保有状況】※ 一部抜粋

① 投資株式の区分の基準及び考え方

当社は、純投資目的である投資株式と純投資目的以外の目的である投資株式を下記のように区分します。
 ・「純投資目的である投資株式」とは、株式の価値の変動又は株式に係る配当によって利益を受けることを目的に保有する株式です。
 ・「純投資目的以外の目的である投資株式」とは、当社グループの企業価値向上に向けて、戦略上重要な協業および取引関係の維持発展を目的に保有する株式です。

当社グループでは期中長期経営計画において「共創投資」の取り組みを強化しています。コアバリューである「信用の共創」を活かした小売×フィンテックに、「未来投資」(新規事業投資+共創投資)を加えた三位一体のビジネスモデルによってシナジーを追求することで、個々の事業の総和を超えた価値の創出をめざします。

<未来投資>

中期経営計画において未来投資では、サステナビリティ、Well-beingなどのインパクトと収益の両立をめざしてイノベーションを創出します。「新規事業投資」は社内からのイノベーション創出、「共創投資」は社外からのイノベーション導入をめざします。

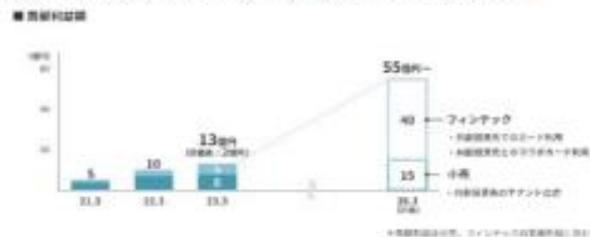


<共創投資>

「共創投資」は、共創の理念に基づき当社グループに共創いただけるスタートアップ企業等への投資を通じ、未来を共創するパートナーとの協業を進め、小売・フィンテックへの貢献利益と、ファイナンスリターンの両方を追求します。中期経営計画最終年度の2026年3月期までに合計で430億円の投資を進めていきます。
 今後、「共創投資」を進めていくうえで株式銘柄数および貸借対照表計上額の増加が見込まれます。また「共創投資」にはベンチャーやスタートアップ企業等の非上場株式が多く含まれており、その後上場した場合は大幅な株価の上昇に伴い貸借対照表計上額に大きく影響する可能性があります。
 「共創投資」の目的として、当社グループと投資先との協業によって中長期的に投資先の企業価値向上をはかり、株式の値上がり益を期待する(IRR20%以上を計画)という純投資の要素を持ちます。よって

スタートアップ企業等への投資を開始した2017年3月期以降、新たに保有した特定投資株式については「共創投資」として区分し記載しています。

2023年3月期の共創投資先のシナジーによる貢献利益は13億円となり、2026年3月期には55億円をめざします。また、IRRは16%でハードルレートの10%を上回って推移しています。



② 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

b. 銘柄数及び貸借対照表計上額

(当事業年度において株式数が増加した銘柄)			
	銘柄数(銘柄)	株式数の増加に係る取得総額の合計額(百万円)	株式数の増加の理由
非上場株式	10	2,115	主に、新規事業の創出につながるスタートアップ等への出資・投資のため増加しています
非上場株式以外の株式	1	1,999	

<共創投資>

銘柄	当事業年度	前事業年度	保有目的、業務提携等の概要、定量的な保有効果(注1)及び株式数が増加した理由	当社の株式の保有の有無(注2)
	株式数(株) 貸借対照表計上額(百万円)	株式数(株) 貸借対照表計上額(百万円)		
株式会社ユーグレナ	2,139,000	-	サステナブルな社会の実現に向けた共創推進を目的として、資本業務提携契約を締結しました。提携カード発行やマルイ・モディを活用したポップアップイベントの実施、ユーグレナ社によるバイオ燃料の供給や共同でのEコマースの運営などの実現に向け、協業を円滑に進めるために保有しています。	無
	2,008	-		
BASE株	6,306,000	6,306,000	ネットショップ作成サービス「BASE」加盟店のリアル店舗出店スペース「SHIBUYA BASE」の渋谷店(モディ)での開設のほか、「BASE」加盟店の人気ロックバンドとのコラボレーションカード「SUPER BEAVERエボスカード」の発行などを行っており、協業を円滑に進めるために保有しています。	無
	1,715	2,818		

【参考になる主なポイント】

- 「共創投資」銘柄の保有によるシナジー効果を定量的に記載
- 政策保有株式の増加理由について、当社の投資方針に関連付けて記載
- 「共創投資」銘柄の保有目的を、投資先企業との協業の内容が想起できるように記載

【株式の保有状況】※ 一部抜粋

- . 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式の保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

当社は、中長期的な取引関係の維持・強化や安定した資金調達に資する場合等、当社グループの事業活動の円滑な推進に有用と判断した場合には、保有目的が純投資目的以外の目的である株式を取得・保有しております。保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式として保有する上場株式については、取得経緯、取引実績、協力・協業関係の状況、配当実績等、当社グループの事業活動の円滑な推進に有用か否かといった観点から保有の合理性の検証を行い、その内容、削減実績及び今後の削減方針について、少なくとも年に1回以上の頻度で取締役会に報告し、適宜売却を進めております。

- ハ. 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式の銘柄数及び貸借対照表計上額の合計額

	銘柄数 (銘柄)	貸借対照表計上額の 合計額(百万円)
非上場株式	106	9,328
非上場株式以外の株式	62	253,626

(注) 当社は、新事業創出機能グループを中心に、既存事業の付加価値を高めること、テクノロジーの活用や外部パートナーとの連携によるビジネス領域の拡大を目的に、ベンチャー企業等への出資を継続的に実施しています。

上記銘柄数には41銘柄(非上場株式38銘柄、非上場株式以外の株式3銘柄)の新事業創出を目的とする新事業株式が含まれており、非上場株式以外の株式1銘柄については当事業年度にIPOにより、非上場株式より振り替わっております。

(当事業年度において株式数が増加した銘柄)

	銘柄数 (銘柄)	株式数の増加に係る取得 価額の合計額(百万円)	株式数の増加の理由
非上場株式	10	3,045	新事業案件の発掘や既存事業とのシナジー創出等のため
非上場株式以外の株式	-	-	-

(注) 非上場株式の内9銘柄が新事業創出を目的とする新事業株式となります。

【参考になる主なポイント】

- 政策保有株式の保有の合理性を検証するための要素の一つとして「協業関係の状況」に触れることで保有方針を示しつつ、政策保有株式全体に占めるベンチャー銘柄数を記載し、保有方針との整合性を示している
- 政策保有株式の増加理由と保有方針を関連付けて記載

！ 本開示例集の公表をもって、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ない。