

2024年3月期 有価証券報告書
サステナビリティ情報開示分析
(開示項目別)

EY新日本有限責任監査法人
2024年10月



Building a better
working world

Contents

- | | |
|------------------|-------|
| 1. データ分析 | P 3 |
| 2. 好事例集(定性分析) | P 14 |
| 3. 望ましい開示に向けた取組み | P 133 |
| 4. Appendix | P 149 |





1. データ分析

データ分析の対象会社と留意事項



対象会社

以下の合計281社の2024年3月期の有価証券報告書を対象としました。

- ▶ 日経225銘柄の構成会社
- ▶ 調査時点(2024年7月)において日経225銘柄の構成企業以外で時価総額が1兆円を超える上場企業
- ▶ 金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」掲載企業



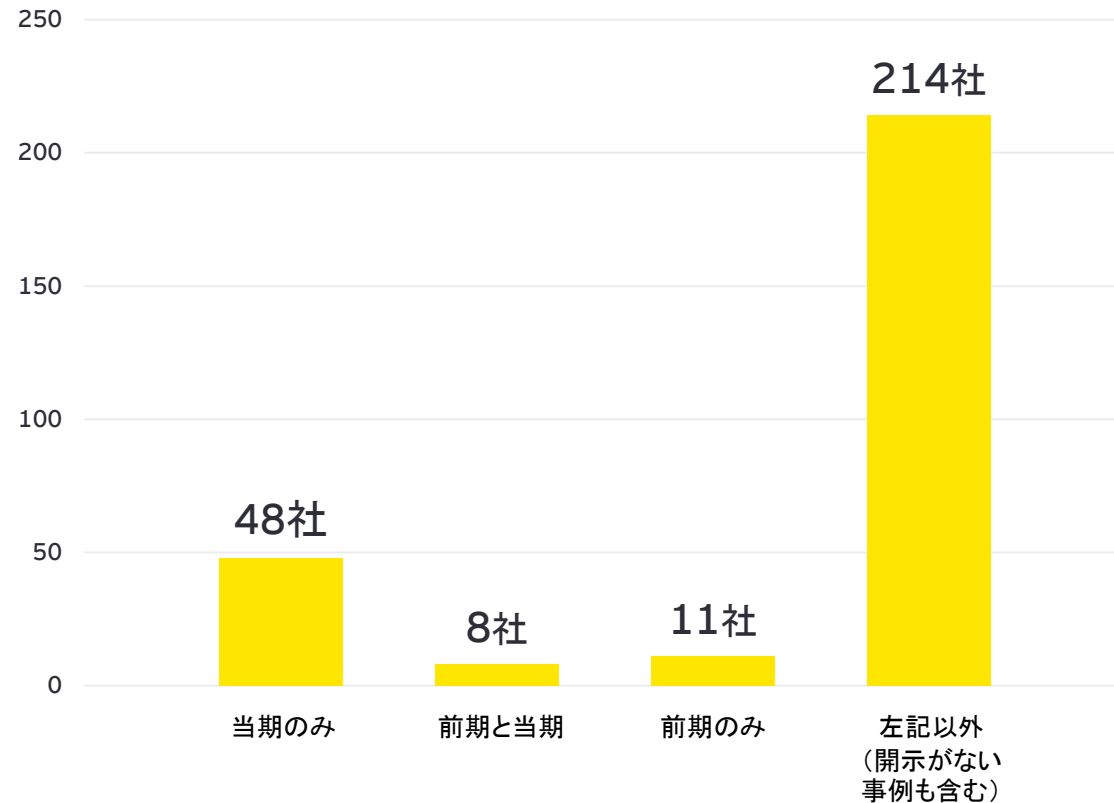
実施内容

有価証券報告書の「従業員の状況」における多様性の指標及び「サステナビリティに関する考え方及び取組」における全般、気候変動、人的資本、その他における指標及び目標において、各企業が開示している比率や集計範囲や開示の有無を分類集計し、定量的な観点から分析しました。

なお、データ分析は、あくまで有価証券報告書上の記載に基づき判断しており、他の任意書類を参照している場合には、参照先の開示については集計対象に含めておりません。

データ分析 「サステナビリティに関する考え方及び取組」—全般—

全般において開示している指標の実績



分析コメント

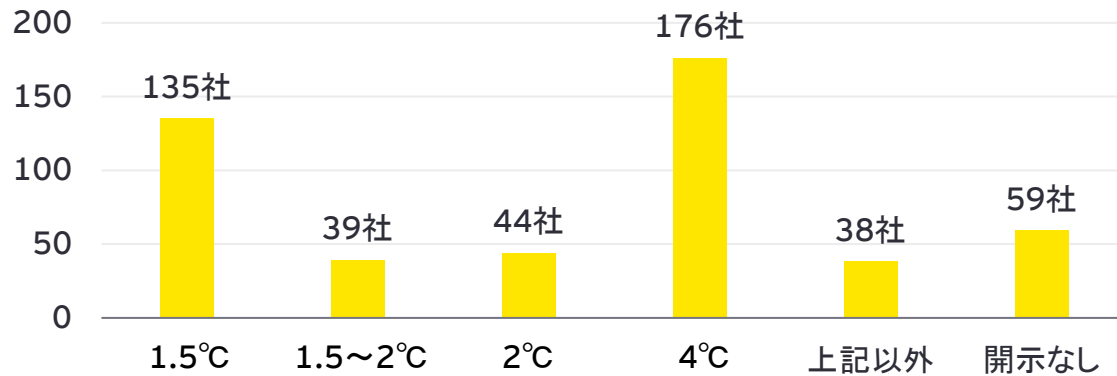
「全般において開示している指標の実績」

- ▶ 全体像を開示する際には、「戦略」と「指標及び目標」に関してどのような考え方や取組み方針を持っているかについて示すことが有用とあり、「サステナビリティに関する考え方及び取組」の冒頭で、個別のテーマの前に全体像が示されていると企業のサステナビリティに対する取組み全体に対する理解がしやすいと考えられる。また、「指標及び目標」については目標に加え、実績を開示することにより目標に対する進捗状況が理解でき、有用と考えられる。
- ▶ 「サステナビリティに関する考え方及び取組」の冒頭等において、サステナビリティ全般について、特定したマテリアリティに対して設定した指標に関して、目標とともに現時点の達成状況が分かるように実績を示している事例があった。
- ▶ 全般において実績を開示している事例は多くはないものの、開示している事例として当期の実績のみを開示している事例が多かったが、その他、前期と当期を開示している事例、前々期も含めた複数期間の実績を開示している事例もあった。全般という項目がなかったり、全般において実績を開示していない事例は214社のうち199社であった。

データ分析 「サステナビリティに関する考え方及び取組」—気候変動—

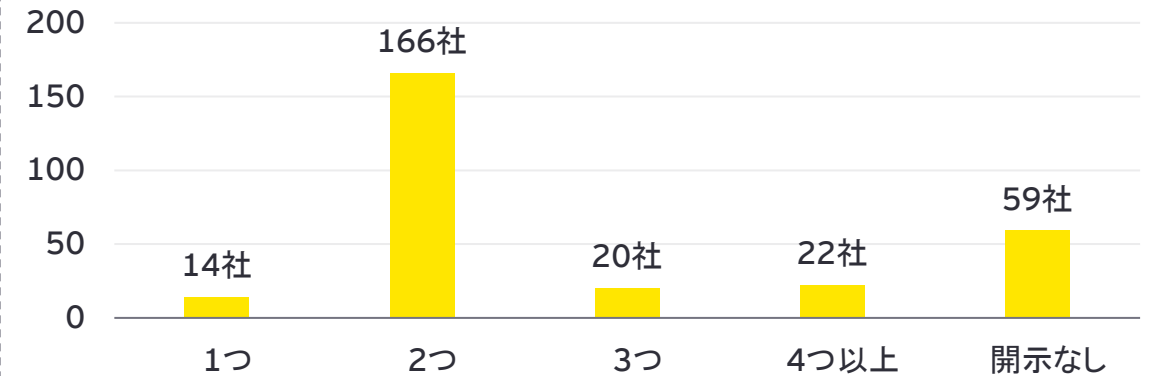
「サステナビリティに関する考え方及び取組」の気候変動において開示しているシナリオ分析に採用した温度シナリオ

シナリオに採用した温度シナリオ



「サステナビリティに関する考え方及び取組」の気候変動において開示しているシナリオ分析に採用したシナリオ数

シナリオの数



分析コメント

「シナリオに採用した温度シナリオ」について

- ▶ 脱炭素循環型社会が達成されるシナリオとしては1.5°C、脱炭素循環型社会が達成されず、地球温暖化が進行するシナリオとしては4°Cを採用している事例が多かった。
- ▶ 採用したシナリオは1.5°Cとだけと記載している事例が多いが、IPCC等のさまざまな機関が公表しているシナリオを複数参照した上で総合的に1.5°Cを採用している旨や参照した上で具体的に企業が描く1.5°Cの世界とはどのような世界像なのかを具体的に示す事例もあった。

分析コメント

「シナリオ分析に採用したシナリオ数」について

- ▶ シナリオ分析に採用したシナリオ数については、TCFDの提言に基づき2°C以下の世界を含む、複数のシナリオを想定する事例が多く、2つが166社と最も多かった。
- ▶ また移行リスクと物理リスクはそれぞれに複数のシナリオを想定し、3つ以上のシナリオを採用する事例もあった。
- ▶ シナリオや採用したシナリオの温度について記載していない事例は59社あった。

データ分析 「サステナビリティに関する考え方及び取組」—気候変動—

「サステナビリティに関する考え方及び取組」における気候変動において開示しているGHG排出量の集計範囲(バウンダリー)

GHG排出量の集計範囲(バウンダリー)

実績開示有り	155社
連結ベース※1 ※2	73社
単体ベース※2	10社
上記以外	72社
(内、バウンダリー記載有り)	(25社)
(内、バウンダリー記載が明確でない)	(47社)
実績開示無し	126社

※1 連結と単体を区分して、あるいは単体、国内グループ、海外グループ、連結に区分して記載している事例、あるいは集計範囲(バウンダリー)の記載はされていないものの、当社グループと記載しており、文脈上、連結ベースとして集計されていると推測できる事例を集計しています。

※2 連結と単体を区分して、あるいは単体、国内グループ、海外グループ、連結に区分して記載している事例、あるいは集計範囲(バウンダリー)の記載はされていないものの、自社、提出会社と記載しており、文脈上、単体ベースとして集計されていると推測できる事例を単体ベースとして集計しています。なお、連結と単体を両方記載している事例は、連結ベースで1社として集計しています。

分析コメント

「GHG排出量の集計範囲(バウンダリー)」

- ▶ GHG排出量あるいは削減量の実績を開示している事例のうち、集計範囲(以下、バウンダリー)を連結ベースとしている事例は73社、単体ベースとしている事例は10社あった。
- ▶ なお、連結ベースと単体ベースとも開示している事例が2社あった(上記集計上は、連結ベースで集計)。また単体ベースと連結ベース以外のバウンダリーで開示している事例が2社あった(上記集計上は、単体ベースで集計)。
- ▶ 連結ベース、単体ベースとしているもの以外の事例は72社あり、そのうち、バウンダリーを明記している事例25社、バウンダリーの記載がない、あるいは、明確に記載していない事例は47社であった。
- ▶ 連結ベースとした事例において、IFRS S2開示要求ベースのバウンダリーであると明記されているものがある一方、文脈上、連結ベースと集計したものの、財務報告での連結ベースと一致するかの判別が難しいものも少なくない。
- ▶ バウンダリーが明確でない事例としては、「当社および主要なグループ会社」、「当社および基幹事業会社」、「支配力基準により対象組織を選定」、「工場・オフィスを対象」など、文言からは具体的なバウンダリーの判別が難しいものがあった。
- ▶ バウンダリーを明記している事例としては、財務報告での連結会社とは集計範囲が異なるものの、集計した子会社の数を明記している事例、集計した拠点名を具体的に明記している事例があった。
- ▶ 統合報告書等を参照としている事例も含めて、有価証券報告書上、実績を開示していない事例は126社と半数程度みられた。

データ分析 「サステナビリティに関する考え方及び取組」—人的資本—

「サステナビリティに関する考え方及び取組」における人的資本の「指標及び目標」において開示している指標

人的資本に関する指標

人的資本に関する指標	
人材育成に係る指標	
人材育成に関する指標(研修時間、教育関連投資等に関する指標)	128社
次世代幹部候補に関する指標	39社
女性のキャリア形成に関する指標	29社
エンゲージメントに関する指標	
従業員エンゲージメントのサーベイに関する指標	153社
マネジメントポジション、新規事業、社内公募等チャレンジに関する指標	19社
人材の流動性に関する指標	
人材獲得・採用に関する指標	108社
退職等に関する指標	24社
多様性の確保に関する指標	
多様性に関する指標(女性管理職比率、男性育児休業取得率等)	255社
障がい者に関する指標	71社
外国人に関する指標	41社
健康・安全に関する指標	
有給休暇等ワークライフバランスに関する指標	74社
健康増進、健康と生産性との関連を示す指標	96社
安全衛生に関連する指標	66社

分析コメント

「人材育成に係る指標」

▶ 研修時間、研修受講人数、教育関連投資など人材育成に係る開示をしている事例を集計している。研修時間や教育関連投資については、DX人材やグローバル人材の育成を指標として開示している事例が多く見受けられた。次世代幹部候補に関する指標や女性のキャリア形成に関する指標の事例は限定的であった。

「エンゲージメントに関する指標」

▶ エンゲージメントサーベイのスコアやその回答率を開示している事例も多く見られたが、エンゲージメントサーベイの総合スコアのみを開示に留まる事例が多く、要因別のスコアまでを開示している事例は限定的であった。

▶ エンゲージメントを高めるためのストレッチアサインメントを示すチャレンジに関する項目については、戦略の文中に触れている事例は見られたが、それを指標として開示している事例は限定的であった。

「人材の流動性に関する指標」

▶ 人材獲得、採用については、新卒採用や中途採用の人数を開示している事例が多く見受けられた。一方、退職等に関する指標については、全体的な退職率の他、自己都合退職率、入社3年以内退職率等、会社の課題に対応した指標が記載されている事例が見られた。

「多様性の確保に関する指標」

▶ 人的資本に関して最も開示している事例として多かったのが、多様性に関する指標であった。従業員の状況において記載されている指標について、追加的な情報を補足して開示する事例も見られた。

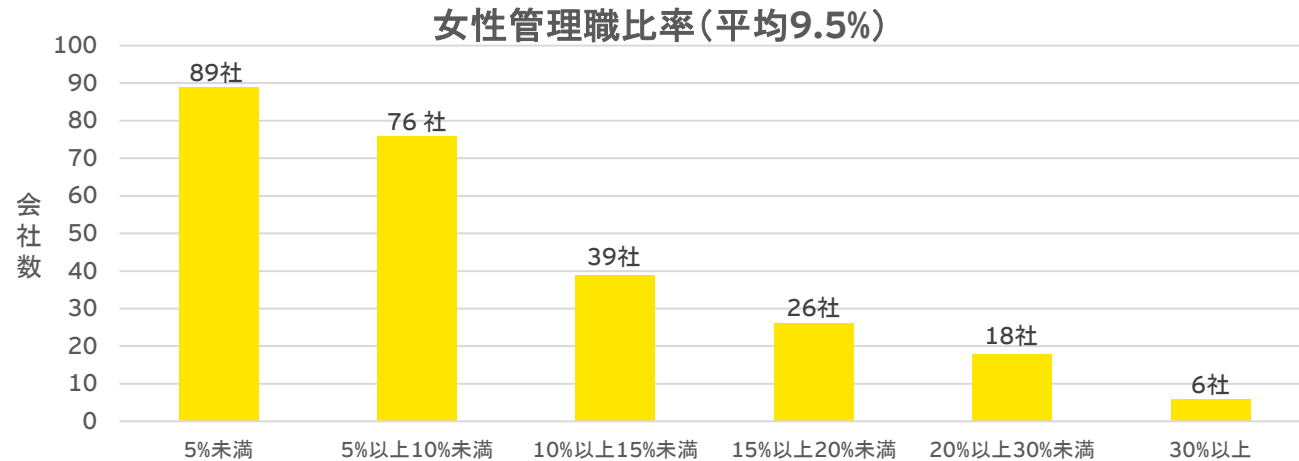
「健康・安全に関する指標」

▶ 健康と安全性との関連を示すものとして、アブセンティーズムやプレゼンティーズムを開示している事例が見られた。

※ 指標の上記の分類は、「人的資本可視化指針」(内閣官房)において開示事項例として掲げている7分類(育成、エンゲージメント、流動性、ダイバーシティ、健康・安全、労働慣行、コンプライアンス/倫理)に基づいている。

データ分析 「従業員の状況」(女性管理職比率)

女性管理職比率について(5%レンジごと)



※上記のグラフの会社数の合計が調査の母集団である281社と一致しないのは、公表義務の要件を満たさないため開示していない会社が含まれているためである。

女性管理職比率について集計範囲(バウンダリー)

女性管理職比率	
連結ベース	29社(10.3%)
国内連結ベース	26社(9.3%)
海外連結ベース	6社(2.1%)

分析コメント

「女性管理職比率」の指標について

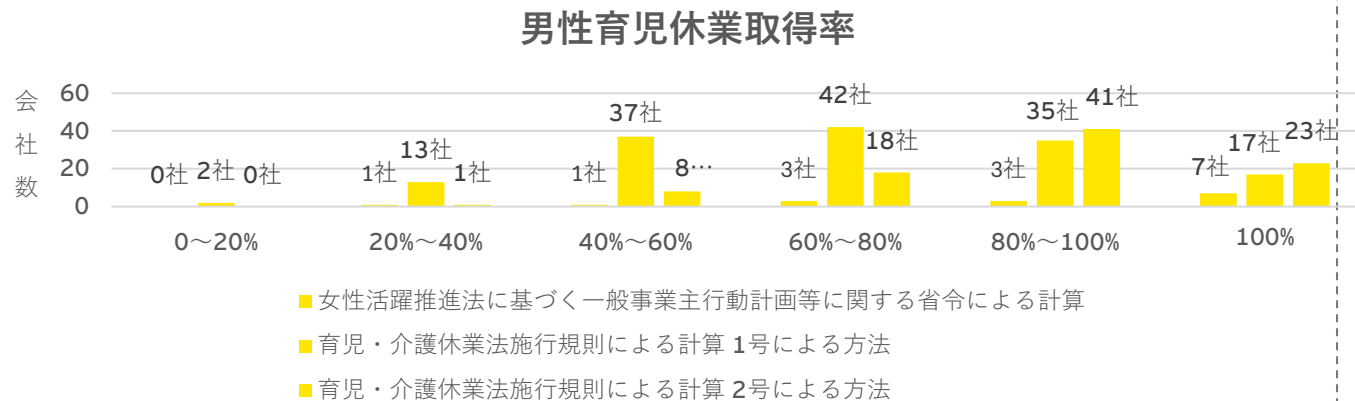
- ▶ 比率の指標については10%未満の会社が多く締めており、その後5%のレンジごとにその会社数は減少している。
- ▶ 東証プライム市場に上場する企業の女性役員の比率を2025年までに19%以上、2030年までに30%以上を掲げる政府目標(女性版骨太の方針2023年版より)を達成するためには、その重要なパイプラインとなる女性管理職比率が現時点で十分に確保できているとは言えない。

「女性管理職比率の集計範囲」について

- ▶ 連結ベースでの開示は全体の1割程度に留まる。
- ▶ 連結ベースでの開示が進んでいない理由として、集計体制が構築途上であること、特に海外の各国と「管理職」の定義が統一しきれていない等の理由が考えられる。

データ分析 「従業員の状況」(男性育児休業取得率)

男性育児休業取得率(20%のレンジごと)



※ 上記のグラフの会社数の合計が調査の母集団である281社と一致しないのは、公表義務の要件を満たさないため開示していない会社が含まれているためである。

男性育児休業平均取得率

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令による計算	85.1%	
育児・介護休業法施行規則による計算	1号による方法	70.0%
	2号による方法	90.8%

分析コメント

「男性育児休業取得率」の算定方法について

- ▶ 「育児・介護休業法」による計算で開示している企業数が圧倒的に多く、「女性活躍推進法」に基づく算定を適用している会社数が最も少ない。
- ▶ 前者においても、1号による計算により算定している企業数が最も多い。
- ▶ 企業間比較を行う場合には、当該適用法令についても考慮した上で比較することが有用であると考えられる。

「男性育児休業取得率」の指標について

- ▶ 育児介護休業法による算定においては、1号で算定した場合は60%以上80%未満が最も会社数が多く、2号で算定した場合は80%以上100%未満が多い。これは、2号で算定した場合は分母に育児目的休暇の取得者も算入されるため、取得割合が高く算定されることが影響していると考えられる。

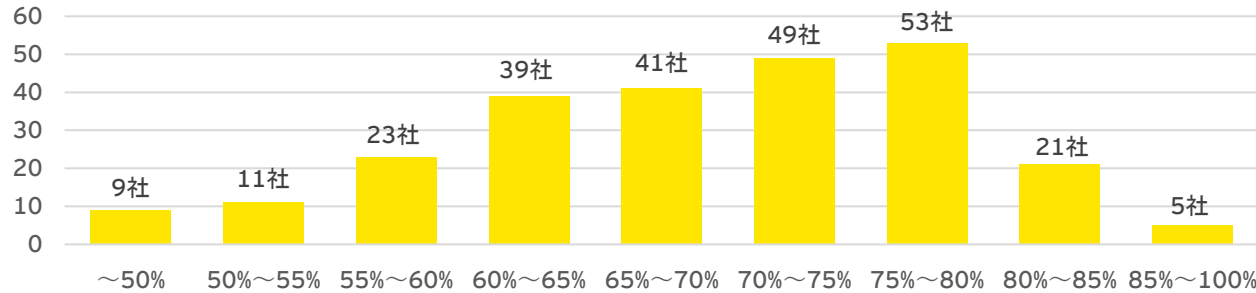
「男性育児休業取得率」の平均値について

- ▶ 上記記載の理由により、2号による方法が最も取得率が高くなっている。
- ▶ 本来は、女性活躍推進法に基づく算定方法が最も低く算定されるはずであるが、適用している企業数も少なく、同法による計算方法によっても高めの数値で算定されるような取得実績のある企業が適用しているものと考えられる。

データ分析 「従業員の状況」(男女の賃金差異)

男女の賃金差異(5%レンジごと)

男女の賃金差異 (平均69.0%)



※ 上記のグラフの会社数の合計が調査の母集団である281社と一致しないのは、公表義務の要件を満たさないため開示していない会社が含まれているためである。

男女の賃金差異の原因

男女の賃金差異の原因

等級別や管理職の人員構成比率	147社
手当や賞与が多い等賃金の高い職種の人員構成比率	52社
非正規労働者、扶養の範囲等で働くパートの人員構成比率	20社
出産等のライフイベントに起因する短時間労働等	25社
その他	28社

分析コメント

「男女の賃金差異」について

- ▶ 全国平均が75%前後と言われており、分析からも70%以上80%未満に会社数が集中している結果となった。
- ▶ 一方、平均値は69%とその範囲より下回っているが、賃金差異が70%を下回っている会社が相当数存在するためである。これは、プライム市場等に属する社歴の長い大企業において、下記に記述する賃金差異の原因が深く根付いているためと推測される。

「男女の賃金差異の原因」について

- ▶ 「等級別や管理職の人数構成比率」が最も多く原因として掲げられている。すなわち、等級が上昇するほど賃金は高くなるが、女性の占める比率が低くなるため、これが賃金差異が生じやすい要因と説明されている。
- ▶ ただし、その他も含め複数の要因が関連しながら差異が生じていると考えられるため、有効な差異の解消策の策定にあたっては、データ分析に基づく要因の特定を進めることが必要と考えられる。なお、複数原因を記載している場合は、それぞれの原因に対して1社とカウントしている。

データ分析 「従業員の状況」(男女の賃金差異)

男女の賃金差異の主な要因と解消・緩和策の事例

主な賃金差異の要因		具体的要因	解消・緩和策
ライフイベント (出産・育児等)	勤続年数	中途退職、キャリア中断による昇進時期等への影響	女性管理職比率の向上
	労働時間数	産休・育休・時短労働の期間の賃金低下	男性育児休業取得率の改善
職種による男女の構成比率		インセンティブや諸手当、賞与が多い エンジニア、営業職等の女性比率が低い	各職種における多様性確保の推進 ポジティブアクション(職域拡大や継続就業支援等)
年功序列の賃金体系		(賃金水準の低い)女性新入社員の採用強化	ジョブ型雇用の推進、職務給の導入の検討
税制や社会保険制度 (パート労働者の扶養範囲の労働等)		年収を一定範囲内に抑えたい女性労働者の比率が高い	賃金制度の工夫の検討 (税制・社会保険制度への政府の対応が必要※)

※2023年9月23日に厚生労働省から「年収の壁・支援強化パッケージ支援」が公表された。労働時間の延長や賃上げに伴う年収の増加により社会保険への加入が必要となり、保険料の負担が生じることによる実質的な手取りの減少を生じさせない施策を活用することが考えられる。

出所: 厚生労働省(年収の壁・支援強化パッケージ) www.mhlw.go.jp/stf/taiou_001_00002.html

データ分析 「サステナビリティに関する考え方及び取組」—その他—

「サステナビリティに関する考え方及び取組」において開示している気候変動、人的資本に関する指標以外

気候変動、人的資本に関する指標以外の指標

人権	23社
自然資本・生物多様性	16社
水資源	11社
廃棄物	15社
汚染	3社
情報セキュリティ	9社
その他	11社

分析コメント

「気候変動、人的資本に関する指標以外」

- ▶ 「サステナビリティに関する考え方及び取組」において開示している「指標及び目標」に関して、気候変動、人的資本に関する指標以外で最も多かったのは「人権」であった。また、2023年9月にTNFDのフレームワークが公表されたこともあり、事業活動が自然資本へ依存していたり、自然環境に与える影響が大きい事業活動を行ったりしている会社が、TNFD提言に基づき自然資本・生物多様性を開示している事例として16社あった。
- ▶ その他11社には知的財産や海洋資源などが含まれている。



2. 好事例集(定性分析)

好事例分析の対象会社と選定基準



以下の合計281社の会社の2024年3月期の有価証券報告書を対象としました。

- ▶ 日経225銘柄の構成会社
- ▶ 調査時点(2024年7月)において日経225銘柄の構成会社以外で時価総額が1兆円を超える上場企業
- ▶ 金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」掲載会社



有価証券報告書「従業員の状況」における人的資本、多様性に関する開示や「サステナビリティに関する考え方及び取組」における全般、気候変動、人的資本、その他のサステナビリティ情報の開示を、次ページ以降に示す金融庁「記述情報の開示の好事例集」の考え方等をもとに、経営戦略との関連性の有無、図解等を用い分かりやすい開示となっているか、定量的な情報が含まれているか、開示情報に深度や意味があるか、会社の状況を踏まえた開示となっているか、昨年度からの開示の充実がみられるか等の総合的な視点から検討し選定しました。

なお、選定にあたっては、あくまで有価証券報告書上の記載に基づき判断しており、他の任意書類を参照している場合には、参照先の開示については今回の好事例選定の対象外としています。

「サステナビリティに関する考え方及び取組」

—全般—

好事例の考え方(1/2)

サステナビリティ全般における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 企業価値の向上にどのような影響を与えるのかという観点からの開示は有用▶ サステナビリティ情報の開示について、より分かりやすく、魅力的に伝えることを意識することが差別化に繋がりが有用▶ ISSBにより今後開発されるサステナビリティ情報の開示基準に留意し、投資家の意思決定に影響を与えるような情報は何かという視点を持ち、開示を行うことは有用▶ 気候変動を企業活動に密接なエネルギー問題としてとらえることは、企業の気候変動に関する課題に対し、重大性を持つことに繋がるため有用▶ 中期経営計画との整合性を意識した開示を行うとともに、そのレビューを行うことは有用▶ 企業において、企業価値向上のためのストーリーを組み立て、ストーリーに該当する項目を中心に開示を充実させていくことはマテリアリティの考え方として有用▶ TCFD提言の4つの枠組み(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)がある中で、ガバナンスは重要であるところ、ガバナンスの項目で記載されている内容が実効的に機能しているということは、戦略、リスク管理、指標と目標が統合性を持って説明できることであり、開示もそうした観点で行われることが有用▶ 企業価値の向上にどのような影響を与えるのかという観点からの開示は有用	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230131/01.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>
<ul style="list-style-type: none">▶ 「戦略」と「指標及び目標」について、各企業が重要性を判断した上で記載しないこととした場合でも、当該判断やその根拠の開示を行うことが期待される。	<p>金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)―サステナビリティ情報の開示について―」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20221107/05.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>

好事例の考え方(2/2)

サステナビリティ全般における好事例の考え方

出所

- ▶ サステナビリティ開示に関しては、まずサステナビリティ全般から説明するとサマリーとしてわかりやすく有用
- ▶ 企業の全体戦略とサステナビリティの関わりについて開示することは有用
- ▶ マテリアリティの特定において2軸での整理をする場合、その会社にとって特に重要な項目は何なのかが明確になるよう、重要度の最も高い象限に項目を集中させ過ぎないことが有用
- ▶ 4つの枠組みのうち、最も重要なものはガバナンスとリスク管理である
ガバナンスにおいては
 - ① 全般的なガバナンス体制が開示されていると、サステナビリティをどの程度重要視しているかが読み取れるため有用
 - ② 取締役会がどのように経営陣を監督しているかに加え、実効性に関する評価について開示することが有用。具体的には、監督を行うスキルやコンピテンシーがあるか、取締役会でどのような議論が行われているか、経営者をどのように評価しているかを記載すること等が挙げられる
- ▶ リスク管理では、そのプロセスを記載する必要があるため、事業等のリスク等を参照するだけでは情報が不足する可能性がある。また、事業にかかわるリスクだけではなく、機会についても記載することが有用

金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」
<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/04.pdf>
(2024年8月15日アクセス)

好事例
ポイント

サステナビリティに関する考え方及び取組みについて全体的な構成を分かりやすく組み立てて開示している。

(1) サステナビリティに関する基本的な考え方

当社の社是「限りない創造 社会への奉仕」は豊田綱領に基づき策定され、経営の根幹として脈々と受け継がれてきました。

その考え方は、「事業活動を通じて環境・社会課題解決に貢献する」サステナビリティの概念と共通しています。

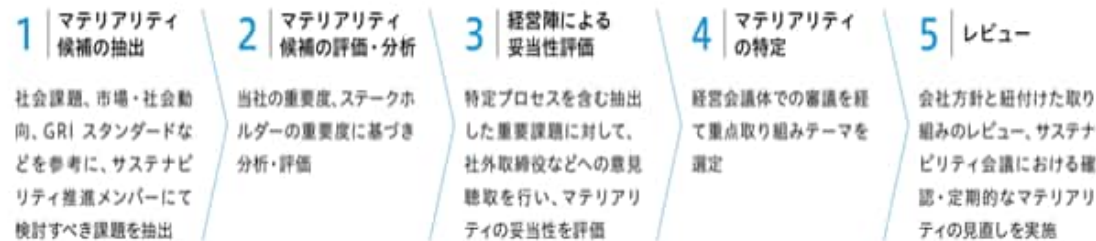
私たちは、これからもステークホルダーや社会から信頼され、必要とされる企業であり続けるために、サステナビリティ重要課題と中長期事業計画との統合を図った経営に取り組み、時代の変化に即した、社会の持続的な発展と当社の持続的な成長を目指していきます。

■マテリアリティ（サステナビリティ重要課題）

私たちは「限りない創造 社会への奉仕」を社是とし、当社の成長を通じて持続可能な社会の実現に貢献し、「社会的価値」と「経済的価値」の両立を目指しています。

2030事業計画で掲げている「目指す姿」と「提供価値」の実現に向けて、変化する事業環境を考慮し、社会予測やSDGsなどの様々な社会課題の中から、当社として特に貢献できる重要な分野を「マテリアリティ」として選定し、取り組んでいます。

＜ マテリアリティ特定のプロセス ＞



＜ マテリアリティ（サステナビリティ重要課題） ＞

	サステナビリティ重要課題 (マテリアリティ)	主な取組み (社会課題・リスク機会への対応)	KPI・中長期目標 (2030年度)	関連するSDGs 最重要分野
事業活動	クルマの様変わりへの対応	マBEV化に向けた新製品の開発 マBEV先行市場・OEMへの拡販	○BEV関連売上収益比率：40%	安心・安全・快適なモビリティ社会の実現
	交通死亡事故の低減による安心・安全、快適なモビリティ社会の実現	マすべての人に安心・安全、快適を届けるためのエアバッグ製品の開発・拡販	○エアバッグの生産個数：+1.5倍 (2022年比)	
	コア技術を活用した新規事業の創出	マ新規事業開発の経験を活かした新規ビジネス拡大 マコーポレートベンチャーキャピタルの活用 マデジタル化推進による業務革新	○キャッシュ・アロケーションに基づく安心・安全、快適、脱炭素の貢献領域の拡大を目指す研究開発費や人的投資、戦略投資を中心に資金配分	イノベーション創出による社会課題解決
経営環境	CO2排出削減・温室効果ガス排出削減による脱炭素社会の構築	マゴム・樹種分野の知見を活かした環境配慮型ビジネスの構築 マカーボンニュートラルの実現に向けたグローバル体活動	○Scope 1, 2：カーボンニュートラル ○Scope 3：△27.5% (2019年比) ○再生エネルギー：100%	脱炭素・循環型社会の実現
	廃棄物低減・水リスク低減による循環型社会の構築	マ循環型社会への貢献(Car to Carリサイクル)	○廃棄物量(原単位)【海外】：△55% (2015年比)	
	地域社会との共生	マ地域社会に根差した取り組み(地域自立的経営、センターオブエクセレンス) マダイバーシティ・イキティ&インクルージョン マ安全・健康経営 マサステナビリティ経営を支える品質とサプライチェーンの強化 マ地政学・経済的リスクへの対応	○人権に関する研修実施率：100% ○従業員「ゲ」ジメ付定率【単体】：79% ○海外拠点のローカル幹部職比率(副社長以上)：60%以上 ○女性管理職数：100人(8.8%) ○中途管理職比率【単体】：30%以上 ○重大災害発生件数：0件 ○仕入先のサステナビリティ活動実施率：100%	多様な人材の活躍による持続的成長
	誠実な会社としてのコーポレートガバナンス コンプライアンスの徹底	マBCPのレジリエンス強化 マ内部統制の強化	○重大法令違反発生件数：0件 ○サイバーセキュリティ重大インシデント：0件	公平で透明性のある企業統治体制

マテリアリティ特定のプロセスを具体的に記載するとともに、特定したマテリアリティを一覧化し、マテリアリティに関連する主な取組みを具体的に記載し、KPI・中長期目標を定量的に記載している。また、関連するSDGs最重要分野とも関連付けて端的に記載している。



好事例
ポイント

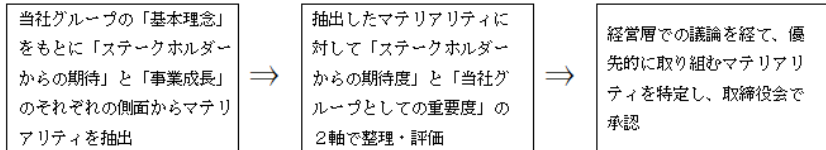
マテリアリティの特定プロセスを具体的に記載し、「ステークホルダーからの期待度」と「当社グループとしての重要度」の2軸で整理したマテリアリティマップを図示するとともに、優先的に取り組むマテリアリティを一覧化して端的に記載している。

(2) マテリアリティの特定

当社グループは、サステナビリティの基本的な考え方に基づき、解決すべき社会的課題と当社グループの事業成長における重要性を評価し、優先的に取り組むマテリアリティを特定しました。グローバルな潮流の変化や事業環境の変化に柔軟に対応し、持続的な成長を実現するため、サプライチェーン全体でマテリアリティへの取り組みを進めていきます。

〔マテリアリティ特定プロセス〕

マテリアリティの選定にあたっては、当社グループの「基本理念」をもとに、お客様、パートナー、社員、地域社会、株主等、当社グループを取り巻く様々なステークホルダーと当社グループの事業のそれぞれの側面から、マテリアリティを抽出し、SASB/WEF/CSRD等のグローバルな要求や基準を踏まえ、「ステークホルダーからの期待度」と「当社グループとしての重要度」の両面からマテリアリティを評価しました。最終的には経営層での議論を経て、取締役会における承認により決定しています。



◆マテリアリティマップ



マテリアリティ特定のプロセスを具体的に記載し、「ステークホルダーからの期待度」と「当社グループとしての重要度」の2軸で整理したマテリアリティマップを記載している。

優先的に取り組むマテリアリティ	当社グループの考え方
コーポレート・ガバナンス	健全かつ透明性の高いガバナンスが、グローバルな事業成長の基盤となる。
インテグリティ・コンプライアンス	グローバルに事業展開を進めるうえで、高いインテグリティ意識やコンプライアンス遵守が不可欠となる。
(新規技術の追求による)イノベーションへの貢献	当社グループの製品・サービスの差別化を図ることが、中長期的な事業成長を実現し、企業価値を最大化するために必要な要素となる。
GHG排出量削減	お客様の製品におけるGHG排出量削減に貢献することが、社会的課題の解決と当社グループの事業成長に繋がる(低消費電力・省スペースS.O.Cの提供による貢献)。
持続可能なサプライチェーン	サプライチェーンでの事業運営において、サプライチェーン全体での高度なCSRマネジメントが不可欠となる。
人材確保・リテンション & 人材育成	グローバルな開発競争力を維持するため、技術開発をリードし、イノベーションを生み出す人材の確保・育成が必須となる。
社員のエンパワーメント・エンゲージメント	社員が生き生きと働き、継続的に成長・挑戦していくことのできる環境・企業文化の醸成が、さらなる事業成長に必要となる。
人権・多様性	さらなる事業成長には、多様な人材とその人材が活躍できる環境の構築が必要となる。
品質と信頼性	高度な技術力のみならず、高い品質と信頼性が当社グループの差別化・競争力の源泉となる。
安定供給	お客様の要求に応え、また、社会的責任を果たすために、優れたQ.C.D.、安定供給、及び事業継続が求められる。
設計データ資産管理 (情報セキュリティ、サイバーリスク)	設計資産・ノウハウの厳格な管理が事業の基盤となり、お客様の信頼獲得に不可欠となる。
労働・安全・健康 (ワークライフバランス)	社員がフレキシブルに勤務場所・時間を選択し効率的に働くことや、心身ともに健康であることが、事業成長に必要な要素となる。

(3) サステナビリティ情報開示の考え方

サステナビリティ情報の開示においては、TCFD(※1)提言やISSB(※2)サステナビリティ開示基準(IFRS(※3)S1/S2)に則り、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標の4つの観点に沿って行う方針です。

- ※1: 気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) の略語です。
- ※2: 国際サステナビリティ基準審議会 (International Sustainability Standards Board) の略語です。
- ※3: 国際財務報告基準 (International Financial Reporting Standards) の略語です。

サステナビリティ情報開示の考え方としてTCFD提言のほか、IFRS S1,S2にも則り、開示を行う方針であることを記載している。

好事例
ポイント

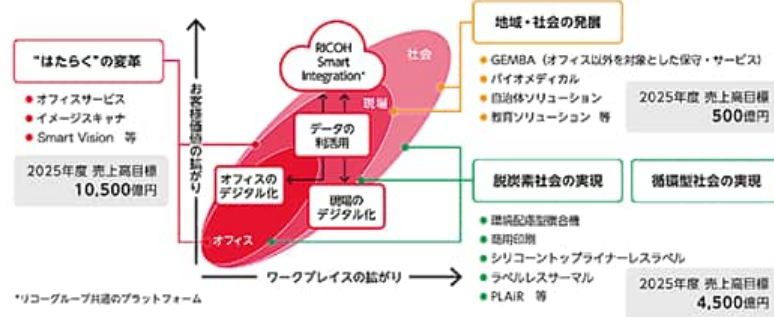
事業を通じた社会課題解決と経営基盤の強化の2つの視点に分類し、それぞれの視点におけるマテリアリティを具体的かつ端的に記載している。社会課題解決に係るマテリアリティと経営基盤の強化に係るマテリアリティの指標と目標については、21次中計及び2030年の目標と当期の実績を定量的に記載している。

	【マテリアリティ】	【戦略的意義】
事業を通じた社会課題解決	“はたらく”の変革 Creativity from Work	人とデジタルの力で、はたらく人やはたらく場をつなぎ、お客様の“はたらく”を変革するデジタルサービスを提供し、生産性向上・価値創造を支援する
	地域・社会の発展 Community and Social Development	技術 x 顧客接点力で、地域・社会システムの維持発展、効率化に貢献し、価値提供領域を拡大する
	脱炭素社会の実現 Zero-Carbon Society	バリューチェーン全体の脱炭素化に取り組み、カーボンニュートラルへの貢献を通じたビジネス機会を創出する
	循環型社会の実現 Circular Economy	自社及び顧客のサーキュラーエコノミー型ビジネスモデル構築によりビジネス機会を創出する
経営基盤の強化	責任あるビジネスプロセスの構築 Responsible Business Process	サプライチェーン全体を俯瞰してビジネスプロセスのESGリスク最小化を図り、ステークホルダーの信頼を獲得する
	オープンイノベーションの強化 Open Innovation	社会課題解決型の事業を迅速に生み出すために、自前主義を脱却し新たな価値創出プロセスへの転換を図る
	多様な人材の活躍 Diverse and Inclusive Workforce	多様な人材がポテンシャルを発揮できる企業文化を育み、変化に強い社員・会社へと変革する

経営基盤の強化		2023年度実績	2025年度目標達成に向けた進捗
マテリアリティ	21次中経 ESG目標 (2025年度末)		
責任あるビジネスプロセスの構築	⑥CHRBスコア [※]	ICTセクタートップ	セルフアセスメント実施完了
	④NIST SP800-171準拠自社基盤事業環境カバー率	80%以上	保護すべき情報の特定及びアセスメント実施中
オープンイノベーションの強化	⑧低コンプライアンスリスクグループ企業比率	80%以上	高リスク組織に対してパルスサーベイ実施完了
	⑩共同研究・開発契約のウェイト	25%	23%
多様な人材の活躍	⑫デジタルサービス特許出願比率 [※]	60%	54.7%
	⑬リコーデジタルスキルレベル2以上の人数 (国内)	4,000人	2,855人
	⑭プロセSDXシルバーステージ認定者育成率 [※]	40%	21%
	⑮エンゲージメントスコア [※]	グローバル: 3.91 日本: 3.69 北米: 4.18 中南米: 4.14 欧州: 4.01 APAC: 4.15	グローバル: 3.79 日本: 3.57 北米: 4.00 中南米: 3.90 欧州: 3.92 APAC: 4.03
	⑯女性管理職比率	20% (国内10%)	16.5% (国内7.7%)

事業を通じた社会課題解決と経営基盤の強化の2つの視点に分類し、それぞれの視点におけるマテリアリティを具体的かつ端的に記載している。特定した7つのマテリアリティに係る指標と目標については、21次中計や2030年の目標と当期の実績を定量的に記載している。

<図3 21次中経の事業を通じた社会課題解決型事業売上高目標>



(4)指標と目標

21次中経におけるESG目標の進捗は以下のとおりです。2025年度目標達成に向けて一部進捗が遅れがあるものの概ね順順に推移しています。

<7つのマテリアリティに紐づく16のESG目標と進捗>

マテリアリティ	2030年目標	注力事業	21次中経ESG目標 (2025年度末)	2023年度実績	2025年度目標達成に向けた進捗と取組み
“はたらく”の変革	価値を提供するすべての顧客の“はたらく”の変革に貢献	・オフィスサービス ・イメージスキャナ ・スマートビジョン等	①顧客からの評価 ^{※1}	29%	
地域・社会の発展	3,000万人の生活基盤向上に貢献	・GEMBA [※] ・バイオメディカル ・自治体ソリューション ・教育ソリューション等	②生活基盤向上貢献人数	2,000万人	1,794万人
脱炭素社会の実現	GHGスコープ1,2の63%削減及びスコープ3の40%削減	・環境配慮型製機 ・商用印刷 ・シリコントップライナーレス ・ラベルレスサーマル ・PLAIR等	③GHGスコープ1,2削減率 (2015年比) ④GHGスコープ3削減率 (2015年比)	50% 35%	50.6% [※] 38.5% [※]
循環型社会の実現	バリューチェーン全体の資源有効活用と製品の新規資源使用率60%以下		⑤使用電力の再生可能エネルギー比率 ⑥削減貢献 ⑦製品の新規資源使用率	40% 1,400千t 80%以下	33.6% [※] 1,059千t [※] 78.9% [※]

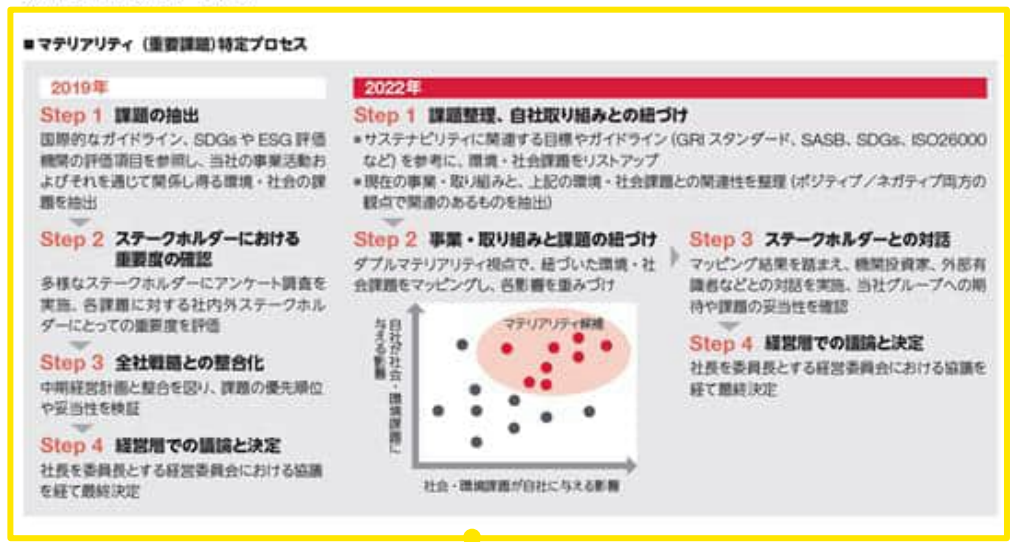
好事例
ポイント

見直す前後のマテリアリティの特定プロセスを比較して示した上で、見直し後はダブルマテリアリティの視点で、課題をマッピングし、影響を重みづけしていることを記載している。マテリアリティに係るKPI・モニタリング指標を具体的に記載し、目標及び実績を定量的に記載している。

マテリアリティに係るKPI・モニタリング指標を具体的に記載し、目標及び実績を定量的に記載している。

④指標及び目標

出光グループは2019年にマテリアリティを初めて特定し、当社にとって重要な社会課題を認識し、事業活動に取り組んできました。それらからの連続性を重視しつつ、中期経営計画（2023～2025年度）や2050年ビジョン、社外を取り巻く環境変化も踏まえ、2022年にマテリアリティを見直し、KPI、モニタリング指標を定めサステナビリティ戦略を実行しています。

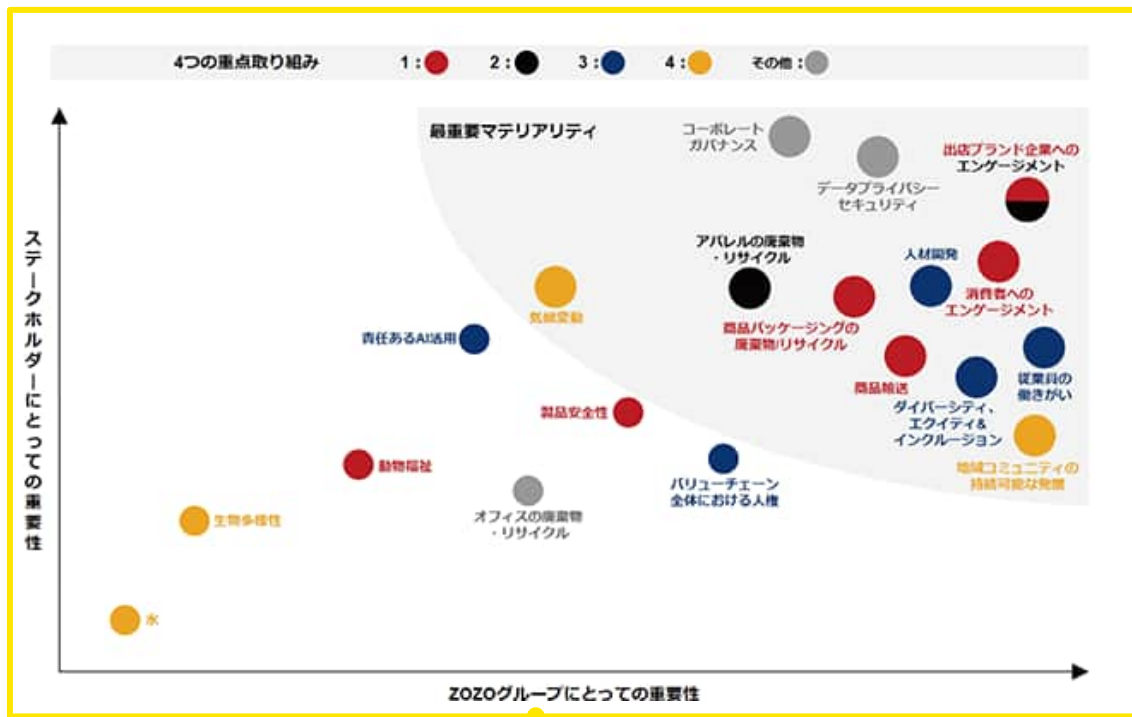


見直す前後のマテリアリティの特定プロセスを比較して示した上で、見直し後はダブルマテリアリティの視点で、課題をマッピングし、影響を重みづけしていることを図を用いて記載している。

マテリアリティ	項目	KPI・モニタリング指標		関連する主なSDGs
		2022年度実績	目標	
①カーボンニュートラル、循環型社会への貢献	CO ₂ 削減量 (Scope1+2) 2013年比	▲10.5%	▲46% (2030年度)	
	Scope3への貢献行動	Scope3削減に関する目標 (Carbon Intensity, 2020年比) 策定 Scope3のカテゴリー拡大	Carbon Intensity ▲10% (2030年度)	
	投資/事業計画	CN投資方針に基づく取り組みを実施	新規事業創出2,900億円 (2023～2025年度の3カ年)に含む	
	ROIC、収益目標	ROIC5.9% 営業+持分損益 (在庫影響除き) 2,527億円	7% (2030年度) 2,700億円 (2030年度)	
②地域社会への貢献 (エネルギー&モビリティ)	投資/事業計画	CN投資方針に基づく取り組みを実施	新規事業創出2,900億円 (2023～2025年度の3カ年)に含む	
	お客さま数	SS拠点6,136カ所	—	
③従業員の成長・やりがいの最大化	出光エンゲージメントインデックス	67% (2023年度実績69%)	80%以上 (2030年度)	
	従業員一人当たり教育投資額	43千円	100千円 (2030年度)	
④DE&Iの深化	女性採用比率	33.3% (学卒以上の2023年新卒採用実績)	50%以上 (2030年度)	
	女性役員者比率	3.5% (2023年4月1日時点)	10%以上 (2030年度)	
⑤デジタル変革の加速	DX投資	20億円	—	
	生産性向上	事業構造改革を下支えするため全社的な取り組みを開始	30%	
⑥ガバナンスの進化	取締役会の実効性	さらなる実効性向上に向けての今後の対応について取締役会で審議	—	
	従業員の健康指標	健康診断受診率99.9%	100%	
⑦健康、安全、違法、人権擁護の徹底	安全指標 (事故件数など)	重大事故件数0件 死亡事故件数1件	0件	
	重大なコンプライアンス違反ゼロ	2件	0件	
	人権デューデリジェンス	人権侵害0件	0件	



好事例ポイント 「ステークホルダーにとっての重要性」と「ZOZOグループにとっての重要性」の2軸で整理したマテリアリティマップを記載するとともに、重点的に取り組むマテリアリティについてKPIを具体的に記載し、目標年度と当期を含む過去2年分の実績を定量的に記載している。



iv. 重点取り組み④持続可能な地域づくりへの貢献
当社がファッションとテクノロジーを活用し、各地域の環境面・社会面の課題解決にステークホルダーとともに取り組み、地域の活性化、持続可能な地域の実現に貢献する。

マテリアリティ			
・地域コミュニティの持続可能な発展 ・気候変動			
KPI	目標年度	2022年度実績	2023年度実績
1. 2030年のスコープ3の排出量を基準年から42%削減する	2030年	4.0%	54.5%
2. 2030年「カーボンニュートラル」の達成 ※2030年までにスコープ1 & 2の温室効果ガスを実質ゼロを目指す	2030年	619 t-CO2	271t-CO2
3. 2050年「ネットゼロ」の達成 ※2050年までにスコープ1, 2, 3の温室効果ガスの実質ゼロを目指す	2030年	396,849 t-CO2	224,864t-CO2
4. 20歳未満の次世代と「つながり」を持ち地域の活性化に貢献する	2030年	6,128 人	272,490 人
KPIを達成するための戦略			
<ul style="list-style-type: none"> ・未来を担う若者を応援し、地域を活性化するための取り組みを行う ・ネットゼロ達成のため、温室効果ガス排出量削減の取り組みを推進する 			

「ステークホルダーにとっての重要性」と「ZOZOグループにとっての重要性」の2軸で整理したマテリアリティマップ※を記載している。

重点的に取り組むマテリアリティ※についてKPI※を具体的に記載し、目標年度と当期を含む過去2年分の実績を定量的に記載している。

※マテリアリティは2024年8月において改定されており、2024年3月期の有価証券報告書におけるマテリアリティマップ・マテリアリティ・KPIは改定前のものを開示しております。
出所: EDINET閲覧(提出)サイト<https://disclosure2.edinet-fsa.go.jp/WZEK0040.aspx?S100TLK2>(2024年8月27日アクセス)

**好事例
 ポイント**

マテリアリティの特定プロセスを具体的に記載し、「ステークホルダーからの期待度」と「当社が社会に及ぼす影響」の2軸で整理したマテリアリティマップを記載している。指標及び目標において特定したマテリアリティについて取り組み背景・課題、テーマを具体的に記載し、達成年度における目標並びに当事業年度の目標と実績、翌事業年度の目標を定量的に記載している。

■特定プロセス

<Step 1：重点課題候補の抽出>

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

<Step 2：ステークホルダー視点での評価>

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

<Step 3：重点課題の特定と優先順位付け>

当社グループが取り組むべき重要な課題の特定と優先順位付けを、社会の持続可能性への影響だけでなく、グループの企業価値向上の両観点から実施。「ステークホルダーからの期待」「ロームが社会に及ぼす影響」の2つの側面から、当初重点課題候補として抽出された85項目（E：11項目、S：17項目、G：7項目）の重要度合いをマッピングして整理し、その結果、特に重要な課題10項目を特定。



④指標及び目標

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

	1. 持続可能な技術の強化、革新的な製品の開発、供給
取り組み背景・課題	「脱炭素」は全世界共通の達成しなければならない課題です。その課題達成に向けて、世界中で、電気自動車や再生エネルギーの活用など、環境負荷の大幅軽減に向けた技術革新が進んでいます。一方、自動運転などの技術が社会に広く浸透するに伴い、安全性の確保も大きな課題となってきています。当社の強みは「パワー」「アナログ」技術です。これらの技術を活用し、付加価値のある新たな技術・製品を開発・提供することで、地球環境問題、そして安全な社会の実現に貢献してまいります。
テーマ	①省エネ製品の開発、市場への供給による貢献 ②小型化製品の開発供給による貢献 ③機能安全を追求した製品の開発供給による貢献
達成目標 （達成年度：2025年度）	売上を社会貢献の総量として、売上額6,000億円以上※を達成する ※当初の目標4,700億円以上から6,000億円以上に変更
2023年度目標と実績 及び 2024年度の目標	2023年度目標：5,400億円 / 実績：4,678億円 ⇒ 2024年度目標：4,800億円

マテリアリティの特定プロセスをStepごとに具体的に記載し、「ステークホルダーからの期待度」と「当社が社会に及ぼす影響」の2軸で整理したマテリアリティマップを記載している。指標及び目標において特定したマテリアリティについて取り組み背景・課題、テーマを具体的に記載し、達成年度における目標並びに当事業年度の目標と実績、翌事業年度の目標を定量的に記載している。

日清食品ホールディングス株式会社

好事例ポイント ESGの取り組みがどのような経路を辿り活動と企業価値の向上に繋がるのか、フロー図を用いて記載するとともに、“定量”によるアプローチにおけるESG-KPIと企業価値へのインパクトを定量的に記載している。

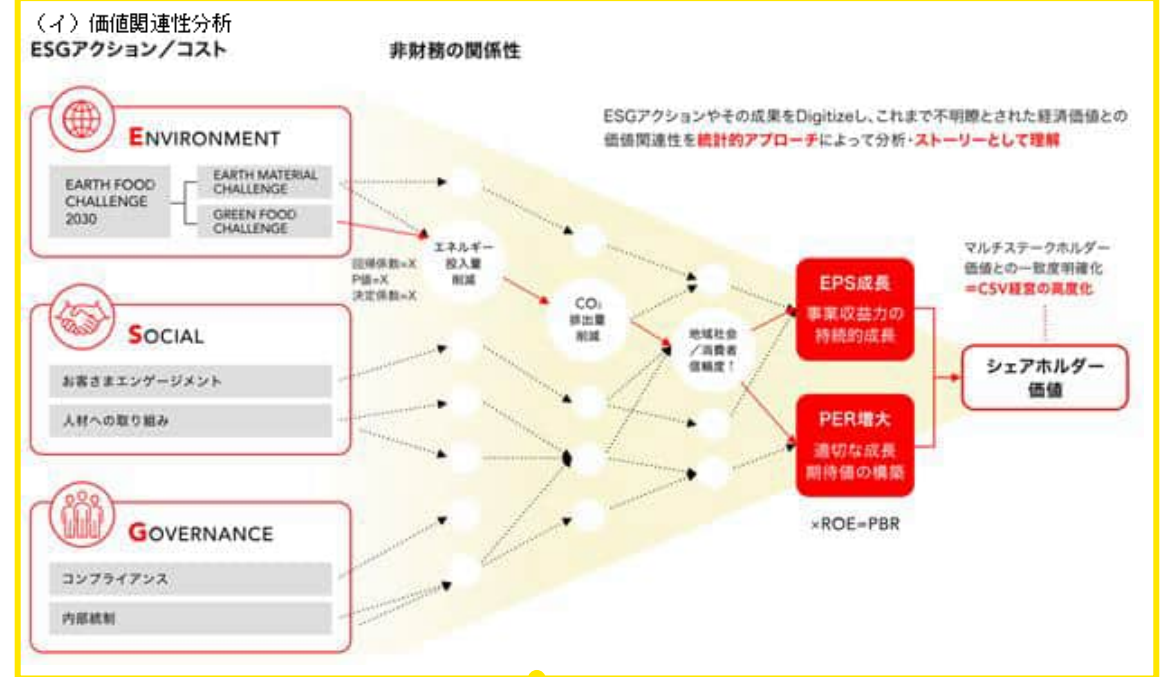
③ 非財務価値の定量化
当社グループが重点的に取り組むESG活動が企業価値にどのような効果があるのか、ESGと企業価値との関係性の分析にも取り組んでおります。その一つが、企業価値を表す指標の一つPBRとの関係性の分析であります。ESG活動が何年後のPBRに効果をもたらすかを、学術的に信頼度の高い手法を使い分析しております。結果、CO2排出量の削減を行うと8年後に1.0%（2年目の分析では9年後に+0.8%）PBRが向上するなど、当社グループが重点的に取り組んでいるESG活動と企業価値向上との間に相関関係があることを定量的に確認することができております。

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

(ア) 俯瞰型分析

ESG-KPI (16種) と企業価値へのインパクト	ミッション：創業者精神	当社の重点取組テーマ (非財務)
<p>ESG-KPIを1%改善した際、“何年後”に“何%PBRが向上するか”を示す (2021年→2022年の結果)</p> <ul style="list-style-type: none"> 市場規模の拡大 <ul style="list-style-type: none"> 2年後に+8.7% → 2年後に+8.5% 研究開発費 <ul style="list-style-type: none"> 7年後に+1.4% → 4年後に+0.7% Creative & Uniqueなコミュニケーションによるブランド力の向上 <ul style="list-style-type: none"> 6年後に+5.5% → 6年後に+5.2% 食育イベントの開催数 <ul style="list-style-type: none"> 7年後に+0.7% → 4年後に+0.7% 育児短時間勤務：女性 <ul style="list-style-type: none"> 1年後に+0.7% → 1年後に+0.6% プラスチック使用量 <ul style="list-style-type: none"> 4年後に1.2% → 4年後に1.2% CO2排出量 <ul style="list-style-type: none"> 8年後に1.0% → 9年後に+0.8% 10年後に1.8% → 5年後に+3.2% 水使用量 <ul style="list-style-type: none"> → 5年後に+3.2% 	<p>食足世平 食が足りてこそ世の中が平和になる</p> <p>食創為世 世の中の為には食を創造する</p> <p>美健賢食 楽しく健康な食は賢い食生活から</p> <p>食為聖職 食の仕事は聖職である</p>	<ul style="list-style-type: none"> 食の安全安心 持続可能なサプライチェーンの構築 食の安全安心/人材育成、イノベーションな組織基盤の開発 責任ある製品表示・お客様コミュニケーション テクノロジーによる食と健康のソリューション提供/責任ある製品表示・お客様コミュニケーション 食の安全安心/責任ある製品表示・お客様コミュニケーション 気候変動問題へのチャレンジ 資源有効活用へのチャレンジ

※ “CF0ポリシー（中央経済社2020）”にて柳良平氏が開発したモデルに基づき、アビームコンサルティング株式会社のDigital ESG Platformで分析（2022年3月）



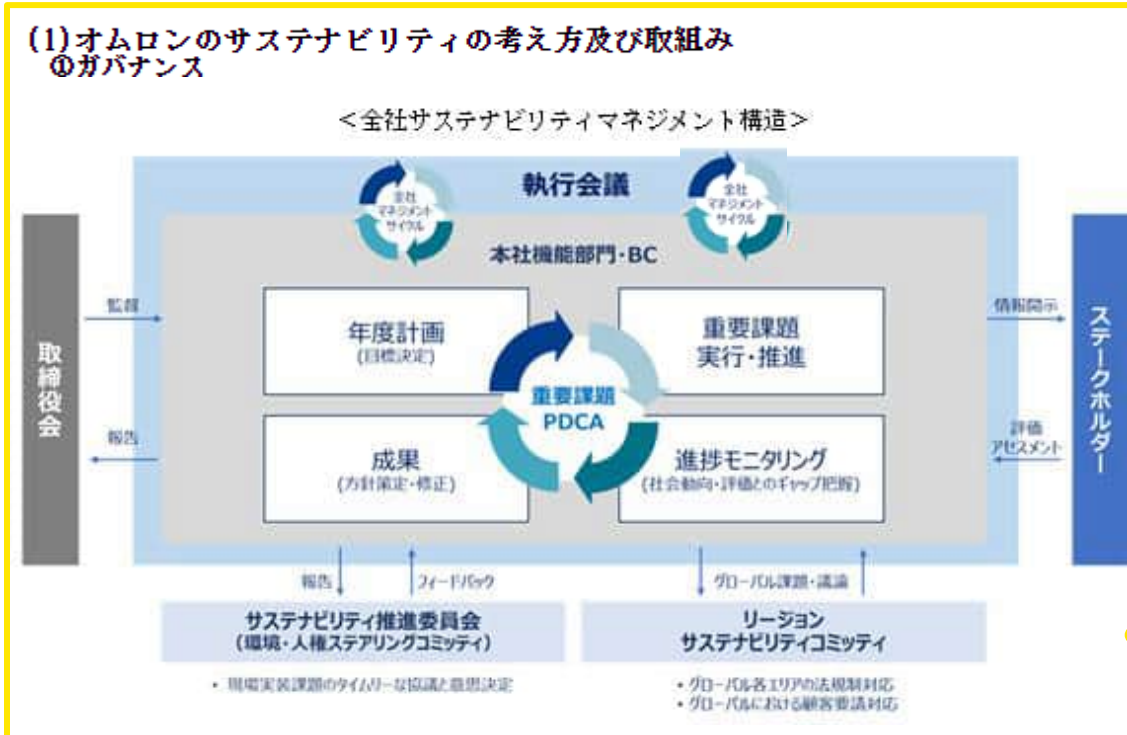
ESGの取り組みがどのような経路を辿り活動と企業価値の向上に繋がるのか、フロー図を用いて記載している。

“定量”によるアプローチと“定性”によるアプローチを具体的に記載し、ESG-KPIに対するPBRの感応度を企業価値へのインパクトとして定量的に記載している。



好事例
ポイント

全社サステナビリティマネジメント構造を図を用いて端的に記載し、環境・人権ステアリングコミッティの概要としてそれぞれの具体的なメンバー、議題、開催頻度を端的に記載している。



<環境・人権ステアリングコミッティの概要>

	メンバー	議題	開催頻度
環境ステアリングコミッティ	環境担当取締役、サステナビリティ担当執行役員、ビジネスカンパニー企画長、他	・ 環境評価制度 ・ CFP取組み進捗 ・ 環境関連法規制 ・ 次年度計画 など	原則四半期開催 (10月、12月、3月)
人権ステアリングコミッティ	人権担当取締役、サステナビリティ担当執行役員、本社機能部門長、他	・ 人権デューデリジェンス進捗 ・ 人権救済メカニズム運用拡大 ・ RBA加盟 ・ 次年度計画 など	原則四半期開催 (7月、10月、2月)

*Responsible Business Allianceの略

環境・人権ステアリングコミッティの概要としてメンバー、議題、開催頻度を具体的かつ端的に記載している。

全社サステナビリティマネジメント構造を図を用いて端的に記載し、重要課題についてのPDCAサイクルが存在し、サステナビリティ推進委員会(環境・人権ステアリングコミッティ)への報告・フィードバックが行われていることを記載している。

出所: EDINET閲覧(提出)サイト<https://disclosure2.edinet-fsa.go.jp/WZEK0040.aspx?S100TOYL> (2024年8月3日アクセス)





好事例
ポイント

サステナビリティ推進体制を組織図も交えながら端的に記載し、サステナビリティ委員会のメンバー、開催頻度、審議項目を具体的に記載している。サステナビリティ個別課題を検討するサステナビリティ委員会の下部組織について端的に記載している。

(2) ガバナンス及びリスク管理

① サステナビリティ推進体制

当社グループは、サステナビリティ委員会を中心にサステナビリティ活動を推進しています。サステナビリティ委員会は、委員長を社長とし、副委員長にサステナビリティ担当役員（経営企画部所管執行役員）、委員として各事業本部長、各事業室長、技術本部長、技術本部技術企画部長、工務本部長、工務本部生産技術部長、本社部長が参加し、サステナビリティ推進部・経営企画部が事務局を務め、年2回以上開催しています。また、会長、社外取締役及び監査役はオブザーバーとして出席しています。

本委員会における主な審議項目は以下のとおりであり、サステナビリティ活動の進捗・各パフォーマンスの評価・次年度の活動計画のレビュー・見直しが行われ、PDCAを回しています。

- ・サステナビリティ方針、重要課題、「2030年のありたい姿」の改正の審議
- ・サステナビリティ活動の年次計画など、サステナビリティ活動に関する重要事項及び「2030年のありたい姿」への到達度を評価するための指標の審議・決定
- ・サステナビリティ活動に関する定期的な評価及び是正措置の発動
- ・サステナビリティ推進に関する情報提供、情報交換、重要な施策の説明、認識の共有化
- ・その他、サステナビリティ活動に関する重要な課題の審議

2023年度は本委員会を3回開催し、その他の重要な課題として、住友金属鉱山グループ水方針の策定について審議を行いました。

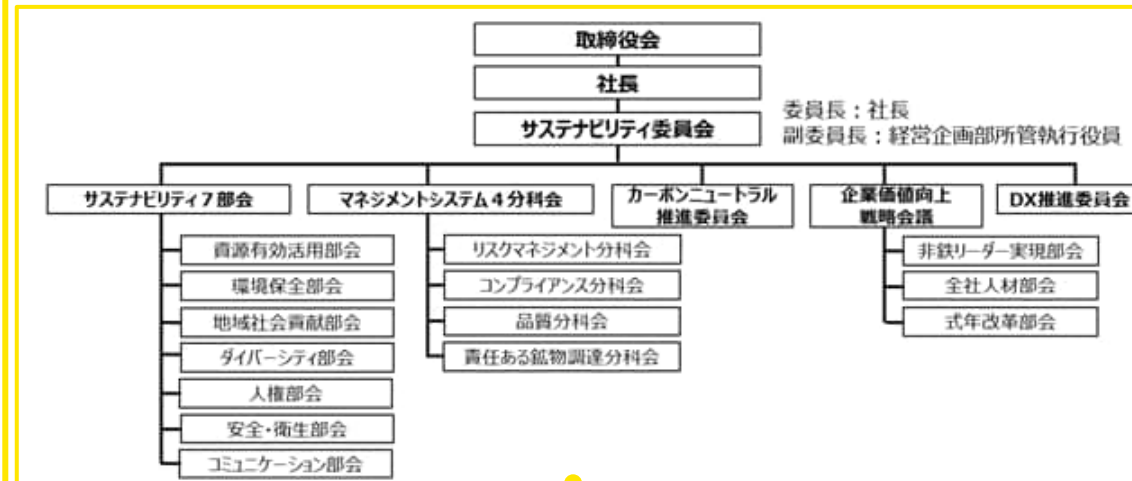
なお、サステナビリティ活動の統制として、取締役会において、サステナビリティ活動の進捗状況報告を年2回以上実施しています。また、その他サステナビリティ活動に関する重要課題についての審議・決議を都度行っています。

② サステナビリティ個別課題の検討組織

サステナビリティ委員会の下部組織として、サステナビリティ7部会、マネジメントシステム4分科会、カーボンニュートラル推進委員会、企業価値向上戦略会議、DX推進委員会があります。これらの各組織は、重要課題ごとに定められたKPI及びテーマに沿った年間目標と計画に基づいて活動しています。

・サステナビリティ7部会

資源有効活用部会、環境保全部会、地域社会貢献部会、ダイバーシティ部会、人権部会、安全・衛生部会、コミュニケーション部会のサステナビリティ7部会は、「2030年のありたい姿」の推進、「2030年のありたい姿」の検討・制定など、事業部門及びコーポレート部門から参加する社内横断的組織を構成しており、事業と一体となったサステナビリティ活動を推進しています。



サステナビリティ推進体制を組織図も交えながら端的に記載し、サステナビリティ委員会のメンバー、開催頻度、審議項目を具体的に記載している。

サステナビリティ個別課題を検討するサステナビリティ委員会の下部組織について端的に記載している。

出所: EDINET閲覧(提出)サイト<https://disclosure2.edinet-fsa.go.jp/WZEK0040.aspx?S100TUQA> (2024年8月3日アクセス)





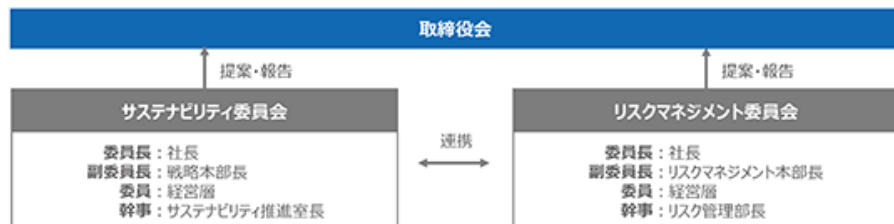
好事例
ポイント

サステナビリティ経営に関するガバナンス体制を組織図も交えながら記載し、サステナビリティ委員会のメンバー、役割について端的に記載している。サステナビリティに関する主な議論を会議体ごとに時系列で端的に記載している。

① ガバナンス

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

また、取締役会には、気候変動や人的資本、知的財産を含めたサステナビリティに関する業務の執行状況を四半期ごとに報告・共有しています。なお、サステナビリティ委員会や経営会議の議題は、取締役会の実効性評価の実施結果や株主・機関投資家からのフィードバック等も踏まえて、設定しています。



< ESG連動報酬 >

当社では、取締役の選解任や評価、経営陣の報酬に関する審議等を行う任意の委員会として、委員の過半数及び委員長を社外取締役とする指名・報酬委員会を設置しており、2023年度は同委員会を6回開催しました。社外取締役及び監査役以外の役員等への報酬については、ESGへの取組み結果をより直接的に反映すること等を目的に役員報酬制度を一部改定し、2023年7月から運用を開始しています。改定後の報酬項目は、基本報酬、短期業績連動報酬（個別）、短期業績連動報酬（全社）、ESG連動報酬及び中長期業績連動報酬で構成され、ESG連動報酬は、当社グループが対処すべき経営上の重要課題（マテリアリティ）におけるサステナビリティ目標の達成状況を評価項目としています。報酬総額に占めるESG連動報酬の割合は、報酬項目毎に定めた標準報酬水準の合計額を100%とした場合、役位毎に2～3%で設定されています。

初年度である2023年度は、「温室効果ガス排出量削減率（スコープ1、2）」に関する目標（2017年度比21.2%削減）の達成有無を評価項目としています。なお、ESG連動報酬として採用する評価指標については、指名・報酬委員会で定期的に確認・見直しを実施しております。

詳細については、「4 [コーポレートガバナンスの状況等] (4) 役員の報酬等」を参照してください。

サステナビリティ目標の達成状況を評価項目としているESG連動報酬制度について記載している。

< 当社グループのサステナビリティに関する主な議論 >

取締役会	2018年11月	古河電工グループ ビジョン2030策定
	2018年11月	「People Vision」策定と人事部中期施策
	2018年11月～2019年12月	マテリアリティの特定
	2019年4月	古河電工グループCSR行動規範改定
	2021年2月	古河電工グループ環境ビジョン2050策定
	2021年7月～8月	古河電工グループサステナビリティ基本方針策定
	2022年5月	サステナビリティ指標・目標設定、マテリアリティ「人権・労働慣行」追加
経営会議	2022年12月	25中計における人事施策の取組み状況及び方向性
	2023年3月～2024年3月	古河電工グループ パーパス制定
	2018年10月	人事部中期施策と「People Vision」策定
	2018年11月～2019年5月	古河電工グループ ビジョン2030策定
	2018年11月～2020年9月	マテリアリティの特定及び開示
	2019年1月	環境目標2030設定とSBT（2℃）認定申請
	2019年4月	古河電工グループCSR行動規範改定
	2020年1月	国連グローバル・コンパクト署名、古河電工グループ人権方針策定、TCFD賛同
	2020年12月～2021年2月	古河電工グループ環境ビジョン2050策定
	2021年7月～8月	古河電工グループサステナビリティ基本方針策定
サステナビリティ委員会	2021年11月～2022年2月	環境目標2030改定とSBT（WB2℃）認定申請
	2022年11月	人的資本経営の考え方を踏まえた人事施策の方向性
	2022年11月～12月	環境目標2030改定とSBT（1.5℃）認定申請、再エネ証書購入
	2023年2月	人材・組織実行力強化活動及び人的資本指標開示
	2022年3月	サステナビリティ指標・目標設定、マテリアリティ「人権・労働慣行」追加
サステナビリティ委員会	2022年9月	古河電工グループ責任ある鉱物調達方針策定
	2022年9月～2024年3月	古河電工グループ パーパス制定

好事例
ポイント

サステナビリティ関連の評価指標も考慮した業績連動報酬、賞与、株式給付信託(BBT)などの役員報酬制度について端的に記載している。

2) サステナビリティ関連目標のモニタリングとインセンティブ

サステナビリティ課題に対する計画・目標は、2024年3月期までサステナビリティアクションプランにて設定し、旧サステナビリティ委員会で進捗管理をしていましたが、2024年12月期以降は新中計の枠組みの中でサステナビリティ経営委員会が進捗管理を行い、取締役会が監督しています。

また、2024年12月期より社内取締役を対象とした役員報酬制度を改定しており、業績連動報酬の支給基準において、サステナビリティ関連の評価指標も考慮して評点を算出することとしています。賞与については安全及びCO₂排出量削減目標の進捗状況、株式給付信託(BBT)については外部のESG評価機関(MSCI、FTSE、CDP)における評価とCO₂排出量削減目標の達成度が評点の算出基準に含まれています。詳細は、「4 コーポレートガバナンスの状況等 (4) 役員の報酬等」をご参照ください。

【表】2024年3月期におけるサステナビリティ関連の取締役会等での議題

取締役会
<ul style="list-style-type: none"> 「ダイフク環境ビジョン2050」の改定（4月） リスクアセスメント実施報告・今後の対応（10月） 長期ビジョン「Driving Innovative Impact 2030」及び「2027年中期経営計画」（10月、3月）
サステナビリティ委員会（4回開催）
<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティアクションプラン進捗報告 サステナビリティ基本方針の策定 社外からのESG評価 「ダイフク環境ビジョン2050」の改定 カーボンニュートラルの実現に向けた取り組み 人権デュー・ディリジェンスの取り組み サステナブル調達ガイドラインの策定 など

4 コーポレートガバナンスの状況等 (4) 役員の報酬等より

2) 改定後の役員報酬等に関する事項

改定後の役員報酬等に関する事項は、以下のとおりです。

報酬の種類	2024年3月期まで	2024年12月期以降
基本報酬 (固定)	・ 役位、役割	変更なし
業績連動報酬 (変動)	賞与 賞与原資 (連結当期純利益額1.0%) ・ 役位・役割 ・ 財務指標 ・ 定性評価 (個人評価) <財務指標> 連結売上高増加率、連結営業利益率、連結営業利益率の改善率	賞与原資 (連結当期純利益額の1.5% + ESG指標 ①安全 ②環境) ・ 役位・役割 ・ 財務指標 ・ 定性評価 (個人評価) <財務指標> 連結売上高増加率、連結営業利益率、連結営業利益率の改善率 <ESG指標> ①安全: 重傷災害ゼロ ②環境: CO ₂ 排出量削減率 (2030年目標に対する進捗率)
	株式給付信託 (中期経営計画P) ・ 役位、役割 ・ 財務指標 株式給付信託 (中期経営計画ポイント) ・ 連結売上高 ・ 連結営業利益率 ・ ROE <財務指標> (中期経営計画最終事業年度の) 連結売上高、連結営業利益率、ROE	変更なし 株式給付信託 (中期経営計画ポイント) ・ 連結売上高 ・ 連結営業利益率 ・ ROE ・ ESG指標 <財務指標> (中期経営計画最終事業年度の) 連結売上高、連結営業利益率、ROE <ESG指標> MSCI、FTSE、CDPの外部評価、CO ₂ 排出量削減率

サステナビリティ関連の評価指標も考慮した業績連動報酬、賞与、株式給付信託(BBT)などの役員報酬制度について端的に記載し、コーポレートガバナンスの状況等において詳細を記載している。

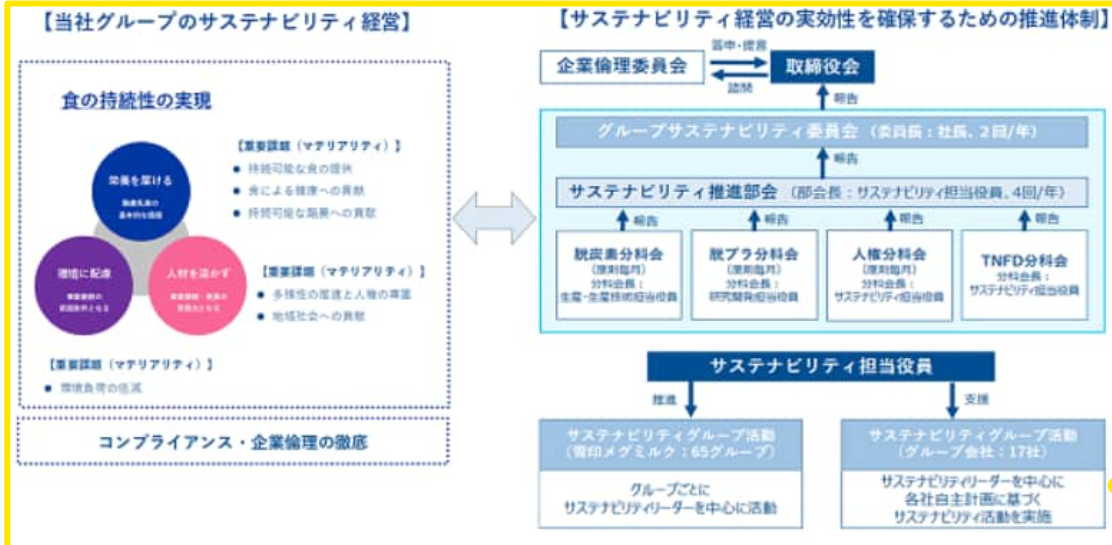
**好事例
ポイント**

サステナビリティ経営に関するガバナンス体制及びグループサステナビリティ委員会の開催実績、取組みを端的に記載するとともに、グループサステナビリティ委員会等の実施回数、実施日と討議内容を表を用いて時系列で端的に記載している。

（ガバナンス）

当社グループ全体のサステナビリティの取組みを経営レベルで推進していくために、当社社長が委員長を務めるグループサステナビリティ委員会を設置し、2023年7月に第3回グループサステナビリティ委員会および2024年2月に第4回グループサステナビリティ委員会を開催しました。この委員会では重要課題（マテリアリティ）のKPI進捗確認や、達成に向けた協議を行い、取締役会に報告しています。さらに、グループサステナビリティ委員会の下にサステナビリティ担当役員が部会長を務め、委員として社長が参加するサステナビリティ推進部会を設置しています。この部会では担当役員が分科会長を務める「脱炭素分科会」、「脱プラ分科会」、「人権分科会」からの報告を受け、具体的な取組みを協議しています。2023年12月には自然資本および生物多様性の開示、施策を検討するため「TNFD分科会」を設置し、現在、4つの分科会で運営しています。

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



※サステナビリティ関連の各種方針 https://www.meg-snow.com/csr/various_policies/

2023年度の開催実績と討議内容

実施回数	討議内容
グループサステナビリティ委員会 第3回 (7月28日)	(1) サステナビリティ推進部会からの報告（脱炭素分科会、脱プラ分科会、人権分科会） (2) 2022年度 グループKPI進捗報告 (3) 2023年度 重要課題（マテリアリティ）のKPI取組み計画（グループ会社） (4) 「雪印メグミルクグループ サステナビリティ方針」と重要課題（マテリアリティ）の改正 (5) 2023年度 コンプライアンスの取組み計画（雪印メグミルク）
第4回 (2月20日)	(1) サステナビリティ推進部会からの報告（脱炭素分科会、脱プラ分科会、人権分科会、TNFD分科会） (2) 2023年度上期 環境関連グループKPI進捗報告 (3) 2023年度 重要課題（マテリアリティ）のKPI取組み進捗報告と課題（グループ会社） (4) 2023年度 コンプライアンスの取組み報告（雪印メグミルク） (5) 2023年度 サステナビリティ活動の取組み報告（グループ会社） (6) その他情報共有
サステナビリティ推進部会 第7回 (6月14日)	(1) 各分科会（脱炭素分科会、脱プラ分科会、人権分科会）からの報告 (2) TCFD開示内容について
第8回 (9月13日)	(1) 各分科会（脱炭素分科会、脱プラ分科会、人権分科会）からの報告
第9回 (12月20日)	(1) 各分科会（脱炭素分科会、脱プラ分科会、人権分科会）からの報告 (2) 有価証券報告書「好事例集2023」への掲載 (3) TNFD分科会新設について
第10回 (3月19日)	(1) 各分科会（脱炭素分科会、脱プラ分科会、人権分科会、TNFD分科会）からの報告 (2) ホリズの報告

サステナビリティ経営の実効性を確保するための推進体制を図で示し、サステナビリティ経営に関するガバナンス体制の全体像を端的に記載している。



好事例
ポイント

「取締役会スキルマトリックス」に定めるスキルを定義した上で、「取締役会スキルマトリックス」を「意思決定スキル」と「監督スキル」に区別し、各取締役の役職に照らして発揮が期待されるスキルを記載している。

【取締役会のサステナビリティスキル・能力】

アサヒグループホールディングス（株）は「取締役会スキルマトリックス」に照らし、豊富な経験、高い見識、高度な専門性・能力を有する人物により取締役会を構成することとしています。

「取締役会スキルマトリックス」は、役員に求める要件をグループ理念“Asahi Group Philosophy”（以下、AGP）や経営戦略などから導いて策定したもので、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に必要な取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を確保することを目的としています。この中では意思決定スキルとして「サステナビリティ」も設定しており、「事業を通じた社会インパクト創出をリードするスキル」「ESGの知識と見識に基づき経営を方向付けるスキル」と定義しています。具体的には、サステナビリティの重点テーマである「気候変動への対応」「持続可能な容器包装」「人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの実現」などの監督経験があることや、「不適切飲酒の撲滅」「新たな飲用機会の創出によるアルコール関連問題の解決」への対応を踏まえ酒類事業の経験があることなどを指しています。

取締役会スキルマトリックス

	意思決定スキル				監督スキル			
	長期戦略	グローバル	サステナビリティ	非連続成長	シニアリーダーシップ	財務	リスク・ガバナンス	人材・文化
小路 明善	○		○	○	○	○		○
勝木 敦志	○	○	○	○	○	○		
谷村 圭造		○	○				○	○
嶋田 薫	○	○		○		○		
クリスティーナ・アメージャン		○	○				○	○
佐々江 賢一郎	○	○			○	○		
大橋 徹二	○	○		○		○		
松永 真理			○	○	○			○
西中 直子	○		○		○		○	
佐藤 千佳		○		○	○			○
メラニー・ブロック		○			○		○	○

*「取締役会スキルマトリックス」は各取締役の役職に照らして発揮が期待されるスキルを記載しており、各取締役が保有するすべての知見・経験を表すものではありません。

「取締役会スキルマトリックス」に定めるスキルの定義

スキル	定義
長期戦略	●長期あるいは超長期の社会の変化を洞察するスキル ●洞察した将来をバックキャストして戦略に導くスキル
意思決定スキル	グローバル ●グローバルの視点・視座で意思決定を行うスキル ●ローカルとグローバルを融合し最適化するスキル
サステナビリティ	●事業を通じた社会インパクト創出をリードするスキル ●ESGの知識と見識に基づき経営を方向付けるスキル
非連続成長	●事業構造や稼ぐモデルを変革するスキル ●イノベーションを促し、新規領域を探索するスキル
監督スキル	シニアリーダーシップ ●的確な執行状況の把握と課題提起するスキル ●リーダーシップチームの業務遂行を評価するスキル
財務	●業績・経営指標から経営状況を把握し課題提起するスキル ●資源配分の状況を把握し課題提起するスキル
リスク・ガバナンス	●リスクコントロール状況を把握し課題提起するスキル ●執行ガバナンスの状況を把握し課題提起するスキル
人材・文化	●多様な人材の能力発揮の状況を評価するスキル ●企業文化の状況を把握し課題提起するスキル

「取締役会スキルマトリックス」に定めるスキルを定義した上で、「取締役会スキルマトリックス」にて、各取締役が役職に照らして発揮が期待されるスキルを明確にしている。

好事例
ポイント

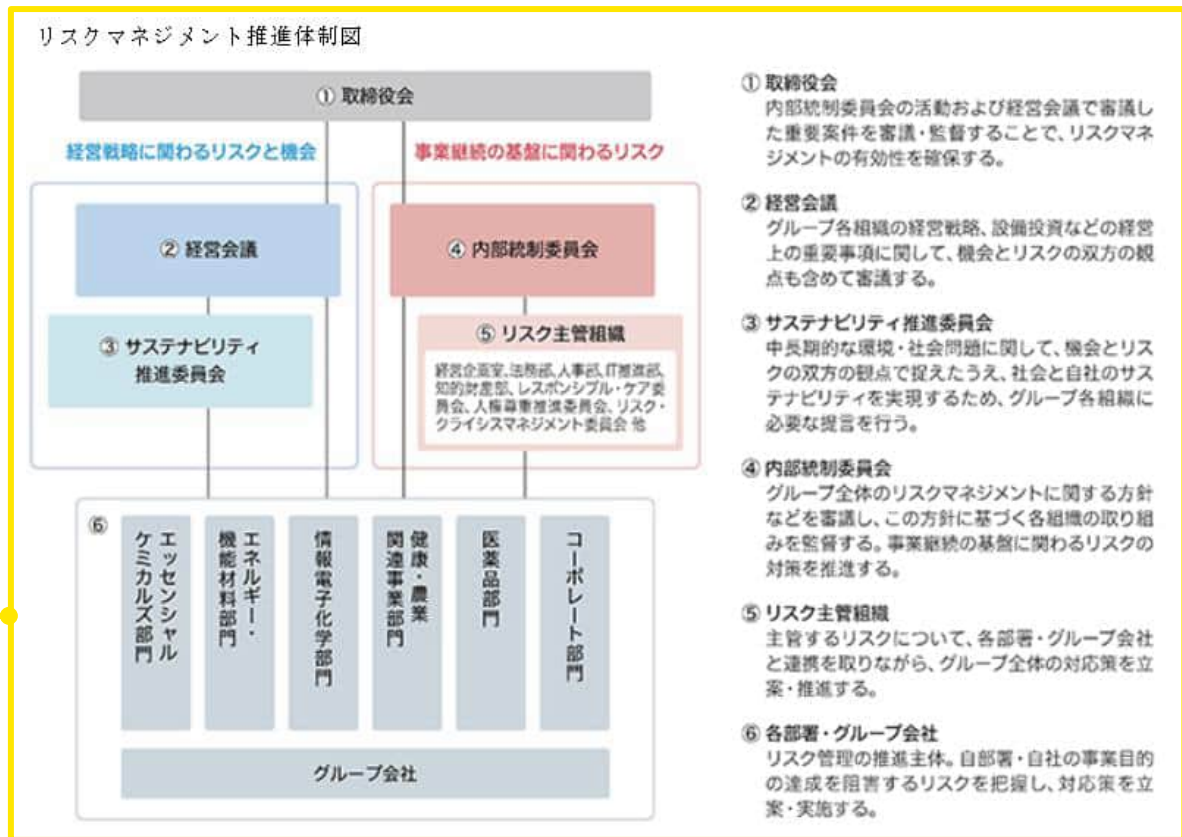
リスクマネジメント推進体制として経営戦略に関わるリスクと機会と事業継続の基盤に関わるリスクに区分し、それぞれ会議体等の役割について図を用いて端的に記載している。経営に関わるリスクと機会に関して、中長期的な環境・社会問題に関する事項については、サステナビリティ推進委員会で審議されることを端的に記載している。

② リスク管理

当社では、当社グループの各組織がその本来業務の一部として、自らの業務遂行上のリスクを適切に管理するために様々な対策を講じております。それに加えて、各種の会議体が連携して、当社グループのリスクマネジメントを推進しております。事業継続のための基盤に関わるリスクについては、内部統制委員会で、リスクの状況を把握したうえでグループ全体に係わる重要なリスクを識別し、リスク主管組織と連携してリスクへの対策を推進するとともに対応状況の把握をしております。また経営戦略に関わるリスクと機会について、経営上の重要事項に関しては、経営会議で審議しております。中長期的な環境・社会問題に関する事項については、サステナビリティ推進委員会で審議し、当社グループの経営諸活動が社会や自社のサステナビリティの実現に繋がる提言を行っております。

リスクと機会の詳細は、「第4 提出会社の状況 4 コーポレート・ガバナンスの状況等 (1) コーポレート・ガバナンスの概要 ③ 企業統治に関するその他の事項 (ハ) リスク管理体制の整備の状況」をご覧ください。

リスクマネジメント推進体制として経営戦略に関わるリスクと機会と事業継続の基盤に関わるリスクに区分し、それぞれ会議体等の役割について図を用いて端的に記載している。



好事例ポイント リスクアペタイトの定義について記載した上で、サステナビリティにおける重要課題のリスク及び機会の識別、評価、管理を、「リスクアペタイト・フレームワーク」に基づき行っていることを図を用いて具体的に記載している。

(3) リスク管理

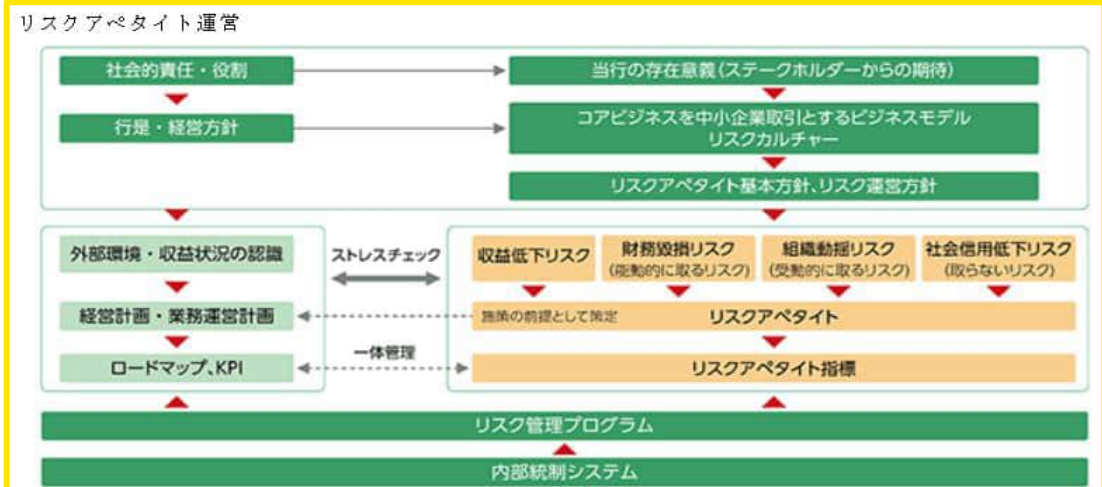
当行は、リスクを取って収益を上げる経営計画の戦略と、過度なリスクテイクを抑制しコントロールするための統合リスク管理態勢の整合性を確保しながら、中長期的な企業価値の向上を図ることを目的とし、リスクアペタイト・フレームワークを構築しています。サステナビリティにおける重要課題のリスク及び機会の識別、評価、管理は、リスクアペタイト・フレームワークに基づき行っております。

リスクアペタイトとは、「経営目標や計画を達成するために、許容するリスクの範囲内で意図的に取ろうとするリスクの種類と総量」です。各事業年度の業務運営においては、環境の変化やステークホルダーからの期待を踏まえたリスクアペタイト方針、リスクアペタイト指標（※）を定め、これらをもとに業務運営計画を策定、執行しています。また、業務執行状況のモニタリング、収益・リスク評価を行い、改善点を次年度の計画策定に反映しています。

（※）リスクアペタイト指標：取ろうとするリスクに関する指標やリスク・リターン水準を定量的に表した指標

例：・収益指標（粗利益進捗率・資金運用収益進捗率・貸出金収益進捗率など）
・リスク指標（統合リスク使用率・信用リスク使用率・市場リスク使用率）
・その他の指標（ESG投融資残高・女性管理職比率・女性役付者比率など）

「経営目標や計画を達成するために、許容するリスクの範囲内で意図的に取ろうとするリスクの種類と総量」であるリスクアペタイトの指標に基づき、経営計画の策定・業務執行・モニタリング・分析を行っていることを図を用いて具体的に記載している。



リスクアペタイト・フレームワークに基づく経営計画の策定・業務執行・モニタリング・分析



好事例
ポイント

マテリアリティに紐づく指標 (KPI) 及び2030年度の目標並びに前期の実績、当期の目標が一覧化され、取り組みの進捗状況を定量的に記載している。

ニチレイグループ重要事項 (マテリアリティ) (KPI)

グループ重要事項 (マテリアリティ)	グループ目標 (KPI)	2023年度実績	2024年度目標	2030年度目標
食と健康における新たな価値の創造	人々の“こころ”と“からだ”の健康や地球環境に対して付加価値を生み出す商品・サービスの売上高	552億円	645億円	1,400億円
	生活者・社外向けの情報提供数 (延べ人数/年)	225百万人※1	- ※1	200百万人※1
食品加工・生産技術力の強化と低温物流サービスの高度化	EBITDAマージン	9%	9%	12%
	EBITDA年成長率	8%※2	7%※2	7%以上※2
	海外売上高比率	21%	23%	30%
持続可能な食の調達と循環型社会の実現	ニチレイグループサプライヤー行動規範・ガイドラインに準拠したサプライヤーやOEM先からの調達率	賛同率99% (国内・海外兼用)	賛同率100% (国内・海外兼用)	調達率100%
	主要原材料と重要サプライヤーへのESGデューデリジェンス実施率	国内畜産52% (最重要先)	国内畜産・水産100% (最重要先)	100%
	サーキュラーエコノミーの実現に向けたSDGs教育プログラムの受講率	51% (役職者)	100% (役職者)	100% (全従業員)
	全拠点における廃棄物リサイクル率	99.7%	99%	99%
	水産事業における水産物の持続可能な水産物調達ガイドラインに準じた調達率	94%	99%	100%
	うち、MSC・ASC認証品等のグローバル水産物認証品比率	22%	32%	50%
	持続可能なパーム油 (RSPO認証油) の調達比率	100% (ブックアンドクレーム)	100% (ブックアンドクレーム)	100% (認証油)
	水ストレスが高い拠点における水使用量削減の取り組み	-	-	高リスク拠点での水使用量の削減に取り組み、水保全活動を推進する
	当社グループ拠点や社有地における生物多様性保全活動の実施	-	-	自社拠点における動植物の種の保存を含む生物多様性の回復活動に組み込む

気候変動への取り組み	CO2排出量	国内・海外 Scope1, 2	2022年度比	-	-	△42%
		国内・海外 Scope3	2022年度比	-	-	△25%
	自然冷媒化率	国内Scope1, 2	2015年度比	△30%	△33%	△56%※3
		生産設備 (国内)	63%	74%	100%	
多様な人材の確保と育成	低温物流関係 (海外を含む)		56%	61%	75%	
	女性取締役・監査役比率 (持株会社)		13%	19%	30%以上	
	女性管理職比率 (持株会社)		17%	20%	30%	
	人財投資額		9.8億円	12億円	20億円	
		従業員エンゲージメントスコア	68pt	70pt	80pt	
※1 2030年度の目標を達成したため、見直し予定 ※2 2023, 2024年度は2021年度基準の年成長率、2030年度は2025-2030年度の年成長率 ※3 国内Scope1, 2の2030年度削減目標を2022年度比△42%とした場合の2015年比の削減率						

マテリアリティのKPIの詳細は、当社ウェブサイトを開示しております。
<https://nichirei.disclosure.site/ja/themes/219>

好事例
ポイント

「ESG行動計画」に基づき特定された重点テーマについて目標とKPIを記載し、当期における目標値と結果を対比して記載している。「サステナビリティに関する新たな中期的な行動計画」に基づき特定された重点テーマについて具体的な目標、担当役員、KPI、目標値を記載している。

< 「ESG行動計画2021-2023」の実績 >

当社グループは、2023年度を最終年度とする第2期中期経営計画期間において「ESG行動計画2021-2023」を策定し、その達成に向け取り組んできました。提出日現在における2023年度実績は下記となります。第三者による保証取得の過程にある指標については、2024年10月を目途に、当社グループのホームページ上で掲載予定です。

ESG	重点テーマ	目標	KPI	2023年度 目標値	2023年度 結果
E (環境)	気候変動 (Scope1+2)	事業活動によるGHG排出量を2030年までに80%削減する (2018年度比)	GHG排出量削減率	40%	53% 提出日現在の概算値
		再生可能エネルギー導入率を全社で2030年までに70%とする	再生可能エネルギー導入率	55%	66% 提出日現在の概算値
		生産プロセスの見直しにより生産工期を30%削減する (2020年度比)	対象機種の工期短縮率 (2020年度比)	30%	28%
	バリューチェーン (Scope3)	部品調達先、生産委託先の再生可能エネルギー利用を促進する	再エネを導入したサプライヤー数	40社	40社
		1テスト当たりのCO ₂ 換算排出量(原単位)を2030年までに50%削減する	原単位削減率 (2018年度比)	20%	目標見直し中 (注1)
	グリーン製品	環境破壊物質を使用しない製品開発を行う	冷却液のPFAS全廃	リリース 時期公表	リリース時期 未公表 (公表時期検討中)
資源循環	3Rの推進によりリサイクル率を向上させる 3R:Reduce/Reuse/Recycle	廃棄物リサイクル率 (日本/海外)	日本:90% 海外:78% 以上	日本:95% 海外:65% 提出日現在の概算値	
	全社の水使用量を2016年度の水準を維持する	水資源使用量	288,000ml/年	271,755ml/年 提出日現在の概算値	

< 「サステナビリティ行動計画2024-2026」 >

2024年度以降の当社グループのサステナビリティに関する中期的な取り組みの全体像およびそれぞれの中期目標は以下のとおりです。

サステナビリティに関する新たな中期的な行動計画の策定にあたっては、中長期経営方針「グランドデザイン」および第3期中期経営計画(MTP3)と連動した取り組みとなるよう、取り組むべきテーマをステークホルダーへの提供価値拡大という観点に基づくものへ全面的に再編するとともに、それら各テーマに対する中期目標を新たに設定しました。またこの機に併せ、計画名称を今後の取り組み内容と範囲により即したものに変更しました。

ステークホルダー	重点テーマ	目標	担当役員 (注1)	KPI	目標値(2026年度)
株主・資本市場	中長期かつ持続的な企業価値向上	さらなる収益の拡大、収益性の向上、資本の効率的活用への追求	CFO	MTP3経営指標に準じる	MTP3経営指標に準じる
	情報開示の強化	財務情報、非財務情報の適時適切な開示	CFO	ESG評価機関等による評価	主要な評価機関による評価の維持・向上
従業員	多様性の尊重	ジェンダー・ダイバーシティの推進	CHO	女性管理職比率(注2)	11%
			CHO	管理職候補(Level6)における女性比率(注3)	16%
	従業員エンゲージメント	魅力ある企業文化の醸成、浸透	CHO	離職率	半導体業界平均を下回る状態を維持する
			CHO	Gallup社サーベイのスコア(注4)	3.8
人財への投資	健康経営、ウェルビーイング経営、ワークライフ・バランスの推進	CHO	Integrity award/ミネーション件数/年(注5)	400件	
		CHO	教育・研修費用	8億円	

新たな「サステナビリティに関する中期的な行動計画」に基づき策定された旨、その「行動計画」により特定された重点テーマについて具体的な目標、担当役員、KPI、目標値を端的に記載している。

好事例
ポイント

マテリアリティに紐づく指標及び目標・実績が一覧化され、それぞれの指標の集計範囲を明確にしている。

④ 指標及び目標

当社グループは、マテリアリティに紐づく指標及び目標を設定し、目標達成に向けた取り組みを進めてきました。2024年度は、16指標（目標達成年度が2025年度の2指標を含む）と4つのモニタリング指標^{※1}を設定しています。


3つの軸	マテリアリティ	2024年度指標名	範囲	2024年度目標	2023年度実績
Environment Regenerating Ecosystems	Carbon Neutrality	温室効果ガス排出量 (Scope1・2)	③	対前年削減	第三者検証後に公開 ^{※2}
	Circular Economy	廃棄物リサイクル率	②	一般・産業廃棄物 99%以上 建設廃棄物87%	第三者検証後に公開 ^{※2}
		廃棄物処理 (PCB) に関する法令違反件数	②	0件	2024年度新指標
	Nature Conservation	自然保護地区に設置した事業用設備の数及び全体に占める割合	③	※1	2024年度新指標
		水リスク地域に設置した事業用設備の数及び全体に占める割合	③	※1	2024年度新指標
Economy Clients' Growth	Smart X Co-innovation	スマートでインバートティブな社会の実現に向け、各事業領域にてマテリアリティに関連する オファリングの創出及びビジネスへの展開を推進			
	Trusted Value Chain	重大なセキュリティインシデント発生数 ^{※3}	③	0件	0件
		重大システム故障件数	①	0件 ^{※4}	2件
		反競争的・贈収賄違反件数	③	0件	0件
		改善要請が必要なサプライヤとの直接対話率	③	100%	100%
	Future of Work	社員エンゲージメント率 ^{※5}	①	73%	71%
		リモートワーク率	①	※1	63.2%
		離職率	①	※1	3.0%

Society Inclusive Society	Human Rights & DEI	女性の新任管理者任用率	①	30%	22.8%
		女性管理職比率	①	15%	10.8%
		女性経営幹部数 ^{※6}	①	15名以上	14名
		経験者採用率	①	30%	45.6%
		男性育休取得率	①	100%	105.7%
	確認された人権に関する違反	①	0件	1件	
Digital Accessibility Community Engagement	サステナビリティ実践につながるワークシ ョップ、または社外支援活動等への社員参 加率	①	80%	88.2%	

< 範囲項目の凡例 >
 ① (株)NTTデータグループ、(株)NTTデータ、(株)NTT DATA, Inc. (国内)
 ② ①に加え、国内グループ会社
 ③ ②に加え、海外グループ会社

集計範囲について分類を行い、それぞれの指標の集計範囲を明確にしている。

マテリアリティに紐づく指標及び目標・実績が一覧化され、それぞれの指標の集計範囲に明確にしている。



「サステナビリティに関する考え方及び取組」 —気候変動—

好事例の考え方(1/3)

気候変動における好事例の考え方(1/2)	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ TCFD提言の4つの枠組み(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に沿った開示は、引き続き有用▶ TCFD提言に沿った開示を行うにあたり、財務情報とのコネクティビティを意識し、財務的な要素を含めた開示を行うことは有用▶ リスク・機会に関する開示について、一覧表で、定量的な情報を含めた開示を行うことは有用▶ トランジションやロードマップといった時間軸を持った開示を行うことは、海外の気候変動に関する開示でも重視されており有用▶ サステナビリティ情報に関する定量情報について、前提や仮定を含め開示することは有用▶ 実績値を開示することは、引き続き有用	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230131/03.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>
<ul style="list-style-type: none">▶ タスクフォースは、すべての組織が、重要性評価とは無関係にスコープ1およびスコープ2のGHG排出量を絶対値で開示すべきと考えている。スコープ3 GHG 排出量の開示は重要性評価を伴うが、タスクフォースは組織に対してその排出量の開示を奨励する。	<p>TCFDコンソーシアム「TCFDガイダンス3.0」 https://tcfd-consortium.jp/pdf/news/22100501/TCFD_Guidance_3.0_J.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>
<ul style="list-style-type: none">▶ TCFD又はそれと同等の枠組みに基づく開示をした場合には、適用した開示の枠組みの名称を記載することが考えられる。▶ Scope1(事業者自らによる直接排出)・Scope2(他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出)のGHG排出量について、企業において積極的に開示することが期待される。	<p>金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)—サステナビリティ情報の開示について—」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20221107/05.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>

好事例の考え方(2/3)

気候変動における好事例の考え方(2/2)

出所

TCFD提言における推奨される開示項目

□ TCFD提言では、4つの柱(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)について、推奨される開示内容を提示

ガバナンス	戦略	リスク管理	指標と目標
気候関連のリスクと機会に係る当該組織のガバナンスを開示する	気候関連のリスクと機会をもたらす当該組織の事業、戦略、財務計画への現在及び潜在的な影響を開示する	気候関連リスクについて、当該組織がどのように識別、評価、及び管理しているかについて開示する	気候関連のリスクと機会を評価及び管理する際に用いる指標と目標について開示する
推奨される開示内容	推奨される開示内容	推奨される開示内容	推奨される開示内容
a) 気候関連のリスクと機会についての、当該組織取締役会による監視体制を説明する	a) 当該組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を説明する	a) 当該組織が気候関連リスクを識別及び評価するプロセスを説明する	a) 当該組織が、自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標を開示する
b) 気候関連のリスクと機会を評価・管理する上での経営の役割を説明する	b) 気候関連のリスクと機会が当該組織のビジネス・戦略及び財務計画に及ぼす影響を説明する	b) 当該組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する	b) Scope1、Scope2及び、当該組織に当てはまる場合はScope3の温室効果ガス(GHG)排出量と関連リスクについて説明する(注)
	c) 2°C或いはそれを下回る将来の異なる気候シナリオを考慮し、当該組織の戦略のレジリエンスを説明する	c) 当該組織が気候関連リスクを識別・評価・管理するプロセスが、当該組織の総合的リスク管理にどのように統合されているかについて説明する	c) 当該組織が気候関連リスクと機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績を開示する

金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」
<https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230131/01.pdf>
 (2024年8月15日アクセス)

好事例の考え方(3/3)

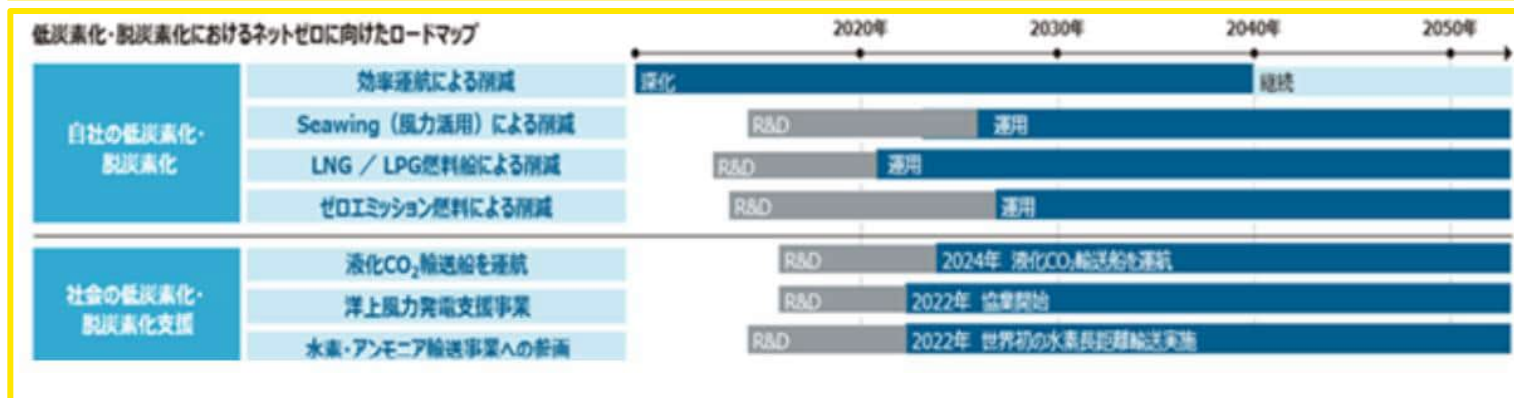
気候変動における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ TCFDにおいてもScope3が求められており、開示がない場合には「開示に消極的で劣後している」と見られるため、Scope3についても開示することが有用▶ 気候変動の開示においては、Scope3の開示に加えて、シナリオ分析を行うにあたっての前提条件や想定期間の明示、機会とリスクの事業インパクト、目標値の5つの開示が重要な要素になる▶ シナリオ分析においては、自社に関係のある情報をシナリオに反映することにより、分析の過程や結果が分かりやすく納得感のあるものになるため有用▶ シナリオ分析等において、データソースを開示することは有用▶ 生物多様性や水資源等は、TCFDの次の重要なテーマであり、積極的に開示していくことは有用▶ 自然資本を使っている業界にとっては、気候変動、水リスクや生物多様性等の自然資本は相互に関連しているため、3つのリスクを同時に開示することが有用▶ 自然資本や水リスクの場合、地域をどのようにリスクマネジメントするかが重要であるため、拠点ごとの評価が有用	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」 https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/05.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>

好事例
ポイント

低炭素化・脱炭素化に向けた取り組みについては、自社及び社会に区分し、投資額、GHG削減効果、KPIを定量的に端的に記載している。また、低炭素化・脱炭素化におけるネットゼロに向けたロードマップについても、自社及び社会に区分し、削減手法のフェーズを記載している。

		投資額 (2022~2026年)	GHG削減効果	進捗を測るKPI	
自社の低炭素化・脱炭素化	燃料転換 (クリーンエネルギー活用)	LNG / LPG燃料船	2,675億円	従来船に比べて 20~30%削減	LNG / LPG燃料船隻数
		ゼロエミッション船		排出量ゼロ	ゼロエミッション船隻数
	環境対応付加物 (風力活用等)	Seawing等	210億円	従来船に比べて 約20%削減	Seawing搭載隻数 (~50隻/2030年)
		環境技術開発・実証化	K-IMSの搭載 (運航効率)	55億円	従来船に比べて 3~5%以上削減
ハイブリッドFEV船舶等	-				
社会の低炭素化・脱炭素化支援	低炭素化に資する新事業	液化CO ₂ 輸送	720億円	-	事業特性に応じて検討 (液化CO ₂ 船は2024年5月時点で 3隻運航を決定)
風力発電支援等		-			
その他の環境投資	-	-	140億円	-	-

低炭素化・脱炭素化に向けた取り組みについては、自社及び社会に区分し、投資額、GHG削減効果、KPIを定量的かつ端的に記載している。



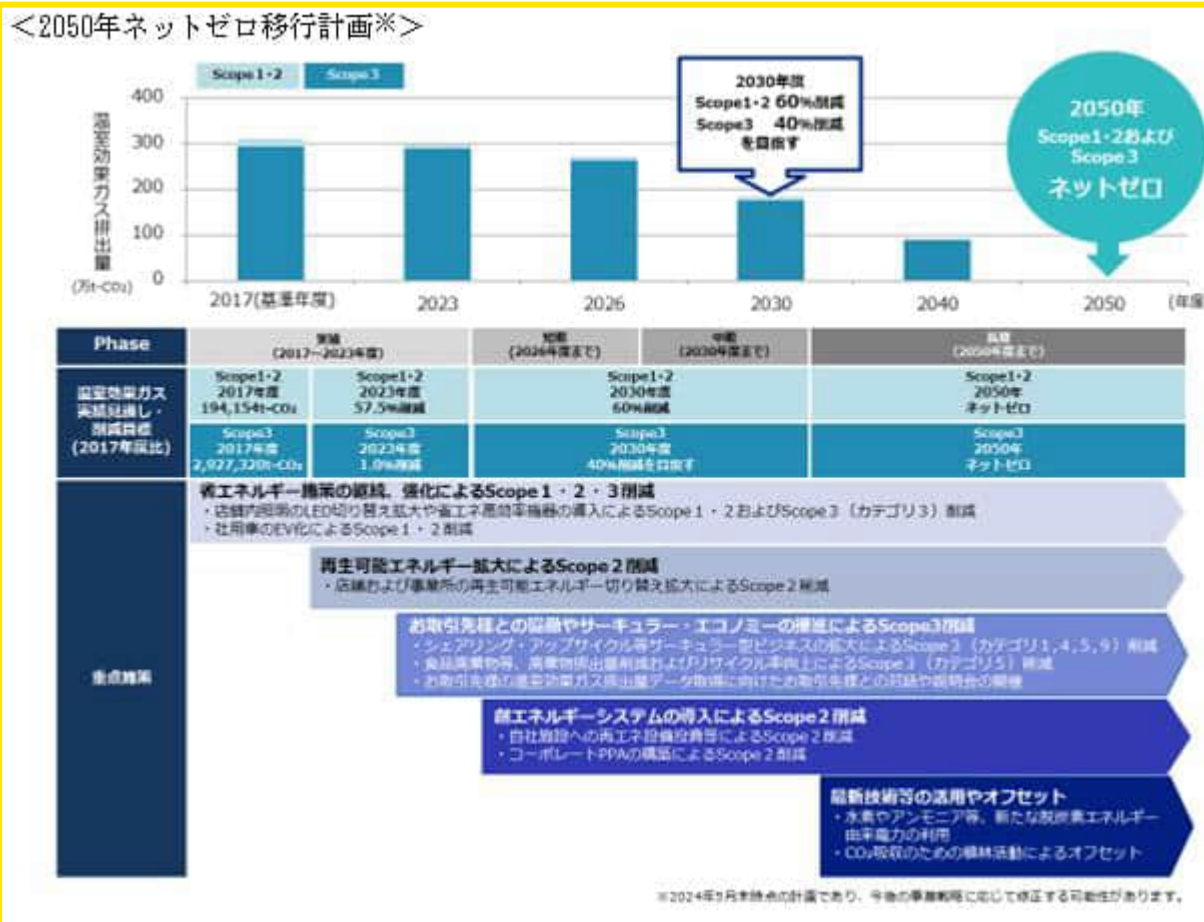
低炭素化・脱炭素化におけるネットゼロに向けたロードマップについても、自社及び社会に区分し、削減手法のフェーズを記載している。

J.フロント リテイリング株式会社



好事例ポイント 2050年ネットゼロまでのGHG排出量をロードマップを図を用いて端的に記載し、フェーズを短期、中期、長期に区分し、それぞれのフェーズにおけるScope1、2、3における削減目標を定量的に記載するとともに削減のための重点対策を端的に記載している。

(2) 気候関連課題への対応 (TCFD情報開示)



2050年ネットゼロまでのGHG排出量をロードマップを図を用いて端的に記載し、フェーズを短期、中期、長期に区分し、それぞれのフェーズにおけるScope1、2、3における削減目標を定量的に記載するとともに削減のための重点対策を端的に記載している。Scope3については、どのカテゴリの削減をするのかも記載している。

出所: EDINET閲覧(提出)サイト<https://disclosure2.edinet-fsa.go.jp/WZEK0040.aspx?S100TIM5> (2024年8月3日アクセス)



**好事例
ポイント**

移行リスクと物理的リスクについて、複数の気候変動シナリオを用いて分析し、影響を評価していることを端的に記載している。物理リスクについては、それぞれのシナリオにおける気候変動による災害の高リスク拠点数を記載している。

移行リスク

移行リスク・機会は、炭素税（カーボンプライシング）導入による操業コストの影響について、関連するエネルギーコストと併せて、以下のシナリオを設定して分析を行いました。炭素税は、将来想定されるGHG排出量（スコープ1及びスコープ2）を、当社グループ2030年売上予測、排出量削減目標を基に、排出量削減を進めた場合（脱炭素シナリオ）とそうでない場合（成り行きシナリオ）とで算出し、IEAにおいてシナリオ別に予測される炭素価格をかけあわせて事業影響額を評価しました。エネルギーコストは、当社グループが削減目標どおりに取り組みを進めた場合（脱炭素シナリオ）と取り組みを進めずに事業規模が拡大した場合（成り行きシナリオ）とでエネルギー使用量を設定し、IEA等で示されるエネルギー価格の推移を参考に、今後のエネルギーコストについて評価しました。

【表】当社グループで想定した気候変動シナリオ（移行リスク）

脱炭素シナリオ（1.5℃シナリオ）	IEA WEO2023 NZE: Net Zero Emissions by 2050 Scenario (2050年ネットゼロ排出シナリオ)
脱炭素シナリオ（1.7℃シナリオ）	IEA WEO2023 APS: Announced Pledges Scenario (発表済み誓約シナリオ)
成り行きシナリオ（4℃シナリオ）	IEA WEO2023 STEPS: Stated Policies Scenario (公表政策シナリオ)

移行リスクについて、それぞれのシナリオの前提条件を記載した上で、シナリオ別に予想される炭素価格を想定されるGHG排出量とかけあわせて事業影響額を評価している。

物理的リスクについて、それぞれのシナリオの前提条件を記載した上で、主要拠点についてハザードの多寡を調査し、気候変動による災害の高リスク拠点数を記載している。

物理的リスク

物理的リスクは、温暖化進行による気象災害の増加が重大なリスクとなります。そこで、当社グループ主要24拠点（国内1拠点、海外23拠点）について、気象災害がもたらす影響を定性的に評価しました。評価では、2℃シナリオ（SSP1 - 2.6）、4℃シナリオ（SSP5 - 8.5）下における洪水、高潮、干ばつ、熱波の各拠点のハザードを調査し、ハザードの多寡に応じてA（高リスク）～E（低リスク）の5段階のグレードを付与しました。本評価でA～Bの高リスクとなった拠点数の推移を以下に示します。

評価の結果、洪水、高潮、干ばつは、2℃シナリオ、4℃シナリオのいずれにおいても高リスク拠点数はほぼ増加せず、気候変動による影響は限定的であることがわかりました。熱波は、4℃シナリオの2050年、2090年にかけて高リスク拠点数が増加することがわかりました。熱波による影響は、空調コストや機器メンテナンスの増加、ヒートストレスによる生産性低下等が挙げられます。当社グループでは、工事現場・工場での従業員熱中症対策を進めるなど、リスクを軽減する取り組みを積極的に進めていきます。

【表】当社グループで想定した気候変動シナリオ（物理的リスク）

2℃シナリオ	IPCC第6次評価報告書（SSP1 - 2.6）
4℃シナリオ	IPCC第6次評価報告書（SSP5 - 8.5）

【表】気候変動による高リスク拠点数

災害	現在	2℃シナリオ（SSP1 - 2.6）		4℃シナリオ（SSP5 - 8.5）	
		2050年	2090年	2050年	2090年
洪水	0	0	0	0	1
高潮	1	1	1	1	2
干ばつ	8	8	8	8	8
熱波	2	2	2	7	16

**好事例
ポイント**

シナリオ分析の結果をもとに、原材料の調達コストの観点から財務影響を分析し、それぞれのシナリオにおける原材料価格の上昇について、グラフを用いて定量的に記載している。また、品目別の原材料価格の上昇についてもグラフを用いて定量的に記載している。

<TCFDへの対応> ② 戦略

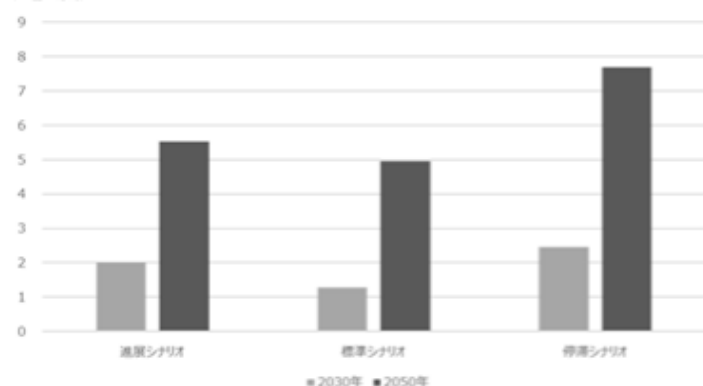
○財務影響

上記のシナリオ分析の結果をもとに、原材料の調達コストに影響が大きいと予想される以下の項目について財務影響を分析しました。本分析は、2022年度における全調達をもとに、気候変動関連の影響による価格増加分のみを試算しております。

- ・環境規制の強化による有機栽培の拡大
- ・エネルギー価格高騰による調達価格の上昇
- ・原材料(大麦、ホップ、トウモロコシ)の収量減少による原材料価格の上昇

■分析結果の概要

(単位：億円) シナリオ別：気候変動による原材料価格の上昇（2022年比較）



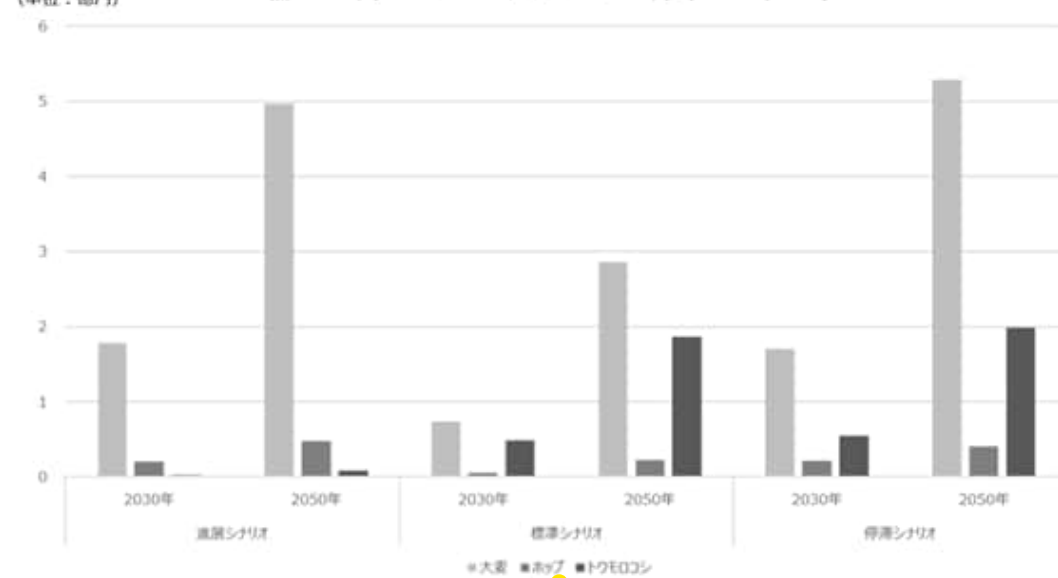
(単位：億円)

	2030年	2050年
進展シナリオ	2.0	5.5
標準シナリオ	1.3	5.0
停滞シナリオ	2.5	7.7

各シナリオで最も財務影響の大きかったものは、停滞シナリオでした。停滞シナリオでは、「エネルギー価格高騰による調達価格の上昇」による影響が最も大きく、「原材料の収量減少による原材料価格の上昇」による影響で、2030年時点で2.5億円、2050年時点で7.7億円という結果になりました。次に影響の大きかった進展シナリオでは、「環境規制の強化による有機栽培の拡大」による影響で、2030年時点で2.0億円、2050年時点で5.5億円という結果になりました。標準シナリオでは、「原材料の収量減少による原材料価格の上昇」、「環境規制の強化による有機栽培の拡大」による影響で、2030年時点で1.3億円、2050年時点で5.0億円という結果になりました。

■品目別の財務影響の結果

(単位：億円) 品目別：気候変動による原材料価格の上昇（2022年比較）



シナリオ分析の結果をもとに、原材料の調達コストの観点から財務影響を分析し、それぞれのシナリオにおける原材料価格の上昇について、グラフを用いて定量的に記載している。また、品目別の原材料価格の上昇についてもグラフを用いて定量的に記載している。

出所：EDINET閲覧(提出)サイト<https://disclosure2.edinet-fsa.go.jp/WZEK0040.aspx?S100T5W1> (2024年8月3日アクセス)

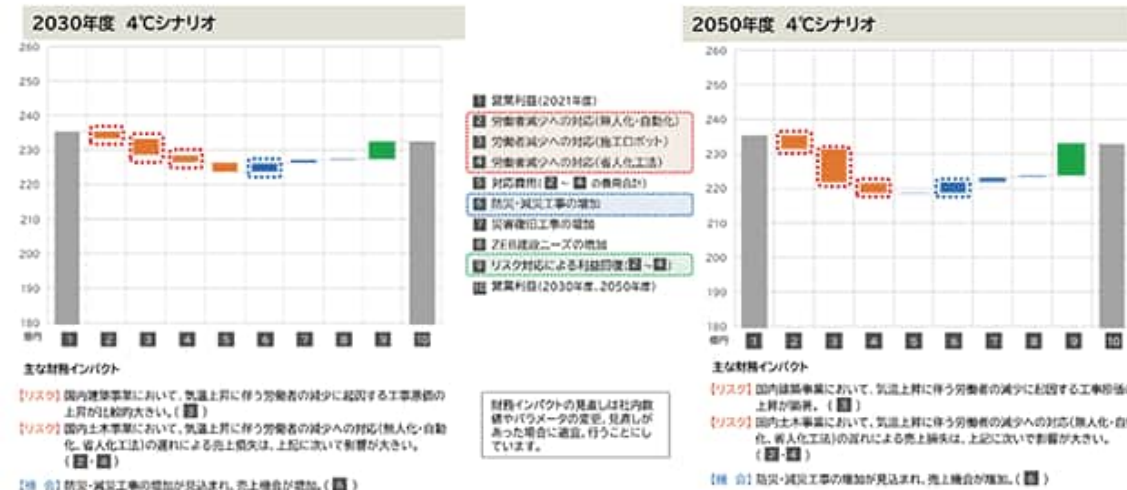
好事例ポイント 各シナリオにおける気候関連リスクと機会の要素ごとの営業利益に対する財務インパクトをウォーターフォールグラフを用いて、定量的に記載している。

〈戦略/1.5℃シナリオ 財務インパクト評価〉

重要項目として特定したリスク及び機会については、2021年度の営業利益に対する財務インパクトとして表し、2030年度及び2050年度時点における気候関連リスク及び機会の要素による影響額の増減を、ウォーターフォールグラフを用いて比較検証しました。



〈戦略/4℃シナリオ 財務インパクト評価〉



1.5℃シナリオと4℃シナリオにおける気候関連リスクと機会の要素ごとの営業利益に対する財務インパクトをウォーターフォールグラフを用いて、2030年度と2050年度について定量的に記載している。

セイコーエプソン株式会社(1/2)



好事例
ポイント

1.5°Cシナリオにおける気候関連リスク・機会について移行リスク、物理リスク、機会に区分し、それぞれの評価項目ごとに、顕在時期、事業インパクト及び財務影響度を一覧化し、具体的に記載している。

■ 気候関連のリスク・機会に関するシナリオ分析

エプソンは、気候関連のリスク・機会の重要性評価に向け、「移行リスク」「物理リスク」「機会」の区分でシナリオ特定と評価を実施し、7つの評価項目を選定しました。気候変動に関する政府間パネル（IPCC）と国際エネルギー機関（IEA）が提示する気温上昇1.5°Cに相当するシナリオと社内外の情報に基づき、事業インパクトと財務影響度を評価しました。

■ 1.5°Cシナリオにおける気候関連リスク・機会

シナリオ分析に基づいた気候関連リスク・機会の評価結果は以下のとおりです。

区分	評価項目	顕在時期	事業インパクト	財務影響度
移行リスク 市場の変化・政策・法規制	ペーパー需要	短期	インパクト ・気候変動とペーパー需要の変化に関する強い関連性は見出せないが、印刷・情報用紙の需要は減少傾向にあると想定する。COVID-19によるトレンド変化（分散化によるオフィス印刷の縮小など）によりペーパーレス化がさらに進んだ場合においても、インクジェット技術・紙再生技術に基づく商品・サービスの強化（印刷コスト低減、環境負荷低減、印刷の快適性向上、紙情報の有用性訴求）により財務影響へのインパクトは限定的と予想される	小
	(環境ビジョン2050の取り組み) ・脱炭素 ・資源循環 ・環境技術開発	短期	インパクト ・世界的に共通した社会課題である「気候変動」と「資源枯渇」に対し、商品・サービスやサプライチェーンの「脱炭素」と「資源循環」における先進的な取り組みが求められる ・飛躍的な環境負荷低減につながる環境技術開発により、科学的かつ具体的なソリューションが求められる リスクへの対応 ●脱炭素 ●再生可能エネルギー活用 ●設備の省エネ ●温室効果ガス除去 ●サプライヤーエンゲージメント ●脱炭素ロジスティクス ●資源循環 ●資源の有効活用 ●生産ロス極小化 ●商品の長期使用 ●環境技術開発 ●ドライファイバーテクノロジー応用 ●天然由来素材（脱プラ） ●原料リサイクル（金属、紙） ●CO2吸収技術	2030年までに合計約1,000億円を投入
物理リスク 慢性	洪水による事業拠点の被災 海面上昇による事業拠点の被災 渇水による操業への影響	長期 (21世紀末)	インパクト ・36拠点（国内17、海外19）を対象にリスクを評価した結果、洪水（河川氾濫）、高潮、渇水によるエプソンに将来的な操業リスクの変化は限定的 ・サプライチェーンに関する短期気候変動リスクについては、BCP（事業継続計画）で対応	小

機会	商品・サービス	短期	中期	長期	想定シナリオ	事業機会	財務影響度
環境ビジネス	(環境ビジョン2050の取り組み) ・お客様のもとでの環境負荷低減	短期			想定シナリオ ・炭素税導入、電気料金高騰、廃棄物処分コストの上昇、適量生産・資源削減などにより、環境に配慮した商品・サービスへのニーズが高まる	・「Epson 25 Renewed」における成長領域として、①環境負荷低減・生産性向上・印刷コスト低減を実現するインクジェット技術によるオフィスプリンティング、商業・産業プリンティング、プリントヘッド外販、②環境負荷低減を実現する新生産装置の拡充による生産システムの提供、により売上収益成長CAGR（年平均成長率）15%を見込む	大 2025年度までに成長領域CAGR15%見込
	環境ビジネス	短期			想定シナリオ ・地球温暖化対策分野や廃棄物処理・資源有効活用分野の市場成長が見込まれる ・サーキュラーエコノミー（循環型経済）へのシフトにより、再生プラスチック、高機能バイオ素材、バイオプラスチック、金属リサイクルの市場成長が見込まれる	・地球温暖化対策やサーキュラーエコノミーへのシフトに対する有効なソリューションとして、紙再生を含むドライファイバーテクノロジー応用、天然由来素材（脱プラ）開発、原料リサイクル（金属再生、紙循環）などの技術確立を通じ、価値変換（高機能化）、脱プラ化（梱包材、成形材）、高付加価値新規素材の創出などにより売上収益を獲得	中

顕在時期 短期：10年未満 中期：10年～50年 長期：50年超
財務影響度 小：10億円未満 中：10億円～100億円 大：100億円超

顕在時期の「短期」、「中期」、「長期」ならびに財務影響度の「小」、「中」、「大」については定義を記載している。



好事例ポイント 1.5°Cシナリオにおける気候関連リスク・機会について移行リスク、物理リスク、機会に区分し、それぞれの評価項目ごとに、当期の取り組み実績の内容と実績を定量的に記載している。

エプソンは、脱炭素、資源循環、環境技術開発、お客様のもとでの環境負荷低減に向けた取り組みを進めています。2023年度の取り組み実績は以下のとおりです。

区分	評価項目	2023年度取り組み実績	2023年度定量実績
移行リスク 政策・法規制	紙需要	・オフィス・ホームプリンティングのインクは、インクカートリッジの減少を、本体市場稼働台数の増加に伴う大容量インクボトルとオフィス共有インクの増加が補い、安定的に推移しており、エプソンがターゲットとしているマーケットでの紙需要変動による財務影響は限定的	小 (※15)
	脱炭素	・エプソングループ全世界の拠点(※16)での100%再生可能エネルギー化完了 ・再生可能エネルギーの長期安定調達に向けたロードマップ策定と自社初のバイオマス発電所建設を計画化(2026年稼働予定)	47.9億円 (内訳) ・投資: 15.4億円 ・費用: 17.3億円 ・人件費: 15.2億円
	資源循環	・再生プラスチック使用製品の拡大、リファービッシュ/リユースによる商品の長期使用の拡大 ・不要な金属を、金属粉末製品の原料として資源化する新工場の建設を開始(2025年6月稼働予定)(エプソンアトミック)	
	環境技術開発	・ドライファイバーテクノロジーを応用した繊維再生の新技術開発へ向けた外部連携、セルロース複合バイオプラの開発体制強化と開発推進 ・分離膜を用いたCO2分離・回収、藻類を活用したCO2吸収技術開発推進	環境ビジョン2050 累積投入費用・投資 合計 126.4億円
物理リスク 急性	洪水による事業拠点の被災	・36拠点(国内17、海外19)を対象にIPCC第6次評価報告書に基づきリスクを評価(※17) - 洪水(河川氾濫)、高潮、渇水によるエプソンへの将来的な操業リスクの変化は限定的であることを確認。豊科事業所(※18)における低階層の設備浸水リスクに対しBCP施策(設備更新時の移設)で対応	-
	海面上昇による事業拠点の被災		
	渇水による操業への影響		

機会	商品・サービス	内容	2020年度→23年度売上収益CAGR +14.7%
	お客様のもとでの環境負荷軽減	・「Epson 25 Renewed」における成長領域(オフィスプリンティング、商業・産業プリンティング、プリントヘッド外販、生産システム)への取り組みを推進	
	環境ビジネス	・ドライファイバーテクノロジーを核技術としたビジネス展開に向け、繊維リサイクルビジネスモデルの検証開始	-

※15 財務影響度 小:10億円未満
 ※16 一部販売拠点などの賃借物件は除く
 ※17 IPCCの気候変動シナリオRCP2.6(2°C)、RCP8.5(4°C)にて評価
 ※18 国内拠点で長期的洪水リスク(21世紀末)を有する主要拠点

2023年度取組み実績は、シナリオ分析に基づいた気候関連リスク・機会の評価結果の表に対応する形式で記載している。

ヤマトホールディングス株式会社(1/2)



好事例
ポイント

戦略の内容についてリスク重要度の評価、シナリオ群の定義、事業インパクト評価、対応策の方向性の4つのSTEPに区分し、詳細かつ具体的に記載している。

◎戦略

STEP1 リスク重要度の評価

【重要度の評価基準】

1年間に発生する収益・費用における財務影響の評価基準を基に重要度を3段階(大・中・小)で設定しています。

大=100億円以上、中=10億円以上~100億円未満、小=10億円未満

【発現時期】

短期(〜2026年)、中期(2027年〜2030年)、長期(2031年〜)

気候変動がヤマトグループに及ぼす影響						重要度	発現の時期
リスク分類			リスク	機会	重要度		
大分類	中分類	小分類					
移行 リスク	政策と法	1炭素価格	炭素税を価格に転嫁できない場合利益が減少	低炭素輸送を付加価値として販売することで収益が増加	大	中期	
		2排出量の報告義務の強化	誤った報告を行い発覚した場合、信用を失い顧客が離れ収益が減少 取引先から積極なGHG排出量を求められることに対応するシステム開発費、人件費が増加	—	小	中期	
		3サービスへの新技術・高付加価値導入への期待の高まり	低炭素社会への移行に伴い、GHG排出量を抑制する輸送手段や資材の普及への対応が遅れることにより収益が減少	低炭素社会への移行に伴い、GHG排出量を抑制する輸送手段を導入することで、顧客のパートナーとして測定され収益が増加	小	中期	
	テクノロジー	4低炭素車両や設備の実現の要請	低炭素車両や設備の導入に伴う費用が増加	E Vの導入等、低炭素輸送を積極的に実施した場合、車両に使用するエネルギーが化石燃料から電気に置き替わることでより調達コストが減少	中	中期	
		5エネルギーミックスの変化	再生エネルギーの普及により燃料や電力価格が高騰することで、車両や施設で使用するエネルギーの費用が増加	再生可能エネルギー発電設備や太陽光発電システムの導入、省エネ活動推進により、エネルギー自給率を高めエネルギーコストが減少	中	中期	
	市場	6消費者・顧客の環境意識の高まり	顧客企業・団体において、サプライチェーン全体を通じたGHG排出削減や消費者の気候変動、エシカル消費に対する意識が高まり、対応が十分でない場合、当社のサービスが敬遠されて収益が減少	特に環境への意識が高いEU地域や顧客企業・団体において、サプライチェーン全体を通じたGHG排出削減や消費者の気候変動、エシカル消費に対する意識が高まり、要請に応えられた場合、当社のサービスが提供されて収益が増加 消費者が不在になることが少なくなり配達効率が上がり、労働時間や関連するコストが減少	大	中期	
		7産業セクターへの移行	輸送は他産業のScope3として削減への期待が大きい分、低炭素輸送を実現できなかった場合、収益が減少	—	小	中期	
評判	8資金調達への影響	環境的にサステナブルでないと同様に分類された場合、資金調達が困難となる	低炭素社会への移行により資金調達が多様化し、多様な資金調達が容易になる 環境への取組の評価が高まることで、投資拡大・株価安定に繋がる	小	中期		

重要度の「大」、「中」、「小」並びに発現時期の「短期」、「中期」、「長期」について定義している。

大分類である移行リスク、物理リスクを中分類、小分類に区分し、小分類に関してリスク及び機会を具体的に記載し、重要度(財務影響)と発現の時期を記載している。

気候変動がヤマトグループに及ぼす影響						重要度	発現の時期
リスク分類			リスク	機会	重要度		
大分類	中分類	小分類					
物理的 リスク	急性	①異常気象の激化と頻度の上昇	異常気象の頻度が高まると、従業員の被災、被災拠点の復旧の遅れや電力・燃料供給停止などにより業務を停止することが多くなり、収益が減少 顧客の施設や産物などが被災して出荷が出来なかった場合、収益が減少 物流拠点、設備、貨物が損壊し、損失や修理費用が増加	自然災害への対応力を高めることで、将来の自然災害の激化に対し、懸念する顧客からの需要が増加し、収益が増加 早期に被災リスクが少ない場所に拠点を移動することで営業機会損失や復旧に係る費用を低減	中	短期	
		②海面上昇	海面上昇に伴い、沿岸エリアに位置する物流拠点における水害対策費用の発生や保険料上昇の影響により費用が増加	—	小	長期	
	慢性	③降水パターンの変化と気象パターンの複雑な変動	気候変動や水リスクなどの影響を強く受ける顧客からの出荷量が減少することで収益が減少 増水による道路インフラの寸断などで配送の遅延が発生し対応費用が増加	—	小	中期	
		④年平均気温の上昇	平均気温の上昇によって、社員の熱中症などの健康被害が増加。また、人材採用の困難化や離職率の増加に繋がり、人件費、採用費などの費用が増加 平均気温の上昇により、物流拠点内の温度管理に係るエネルギー消費が増え、光熱費が増加 地域の特産物が収穫できなくなり生鮮品配送の収益が減少	—	小	長期	

STEP2 シナリオ群の定義

2024年3月期に実施したシナリオ分析では、ヤマト運輸株式会社を対象とし、国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)や国際エネルギー機関(IEA)の情報*1などをもとに下記2つのシナリオを想定しました。

- i. 1.5℃シナリオ*：規制強化や燃料・電力の価格上昇に加えて炭素排出低減に対応するコストが必要になる一方で、サステナブルが製品の競争力につながる社会
- ii. 4℃シナリオ：従来の経営が継続されるが、各所での自然災害等に対応するためのコストが必要となる社会

*1 IPCC ...RCP8.5

IEA ...Net Zero Emissions by 2050 Scenario, Sustainable Development Scenario, Stated Policies Scenarioなど

*2 1.5℃でシナリオがない項目は2℃シナリオを参照



好事例
ポイント

戦略の内容についてリスク重要度の評価、シナリオ群の定義、事業インパクト評価、対応策の方向性の4つのSTEPに区分し、詳細かつ具体的に記載している。

STEP3 事業インパクト評価

2024年3月期は、抽出したリスクの中でも炭素税導入や異常気象・災害が収益・費用について大きな影響を与える可能性があることを認識し、以下の分析・事業インパクト評価を実施しました。

●評価を実施した項目

- i. 炭素税導入による財務影響
- ii. 異常気象・災害による収益の減少や施設・設備の修理費用増加の財務影響
- iii. 洪水による収益の減少や施設・設備の被害による財務影響

●詳細

i. 炭素税導入による財務影響評価

炭素税が本格導入された際の精算に関わる2030年、2050年の事業インパクトを算出しました。2030年は炭素税価格を140ドル/t、2050年は250ドル/tと想定し費用増加影響を試算した結果、2030年には157億円、2050年には281億円と算出しました。

ii. 異常気象・災害による収益の減少や施設・設備の修理費用増加の財務影響評価

台風の激甚化や線状降水帯による豪雨など異常気象による収益の減少や施設・設備の修理費用*3について事業インパクトを試算した結果、2030年には19億円、2050年には38億円と算出しました。
*3 過去に発生した災害を参考に試算

iii. 洪水による収益の減少や施設・設備の被害の財務影響評価

ハザードマップやAQUEDUCT*4などを使用した洪水の浸水深予測に基づき、国土交通省「TCFD提言における物理的リスク評価の手引き」にて示されている浸水深別被害率を使用して営業停止による損失額ならびに施設・設備の資産損害額について事業インパクトを試算しました。
その結果、4℃シナリオ(RCP8.5)における100年に1度の確率で発生する洪水(浸水深)による営業停止損失額と資産損害額の年間影響は、2030年には4億円、2050年には4.8億円と算出しました。

[分析に用いた要件]

- ・5つの気候モデル*5の平均値を採用
- ・空間解像度1kmで当該地点を含む周辺も含めた3km四方の平均値を採用
- ・ハザードマップ上で洪水の可能性がある地点を含む49地点を調査
- *4 世界資源研究所(WRI)が開発したリスク評価ツールAQUEDUCT(アキダクト)
- *5 GFDL-ESM2M(米国海洋大気庁)、HadGEM2-ES(英国気候研究機関)、IPSL-CM5A-LR(仏国気候研究機関)、MIROC-ESM-CHEM(東京大学など)、NorESM1-M(ノルウェー気候研究機関)

事業インパクト評価は、炭素税導入による影響、異常気象・災害による影響、洪水による影響に区分し、収益、費用に及ぼす財務影響を定量的に記載している。

事業への影響が大きいと評価した炭素税導入、異常気象・災害のリスクへの対応策のほか、環境意識の高まりによる機会への取組みについて具体的に記載している。

STEP4 対応策の方向性

i. 炭素税導入

ヤマトグループは、温室効果ガス(GHG)排出量削減に向け2050年自社排出実質ゼロの高い目標を掲げて取り組んでいます。
イ. 2030年の目標値を2021年3月期比48%削減と掲げ、実現に向けて主な施策として2030年までに低炭素車両(主にEV)23,500台の導入や太陽光発電設備810基の設置などを計画しています。これにより、取り組まなかった場合と比較して、2030年には74億円の削減効果があると試算しています。
ロ. 2050年に向けて、カートリッジ式EVを含む低炭素車両の導入やさらなる太陽光発電設備の設置により再生可能エネルギー由来電力の使用率を高めるなど、他の施策も強化することで自社排出実質ゼロを達成した場合、炭素税の財務影響は解消すると想定しています。
ハ. 低炭素化に向けた設備投資が積極的に行われることを目指し、インターナルカーボンプライシングの導入を検討しています。

ii. 異常気象・災害による収益の減少や施設・設備の修理費用の増加

ヤマトグループでは、ハザードマップを活用した出店やBCPマニュアルの定期的な更新に加え、社内やパートナーへの気候変動に適應する情報の発信を検討しています。今後、レジリエンスを高める再生可能エネルギーやカートリッジ式EVの利用モデルの実証を行っていきます。
さらに発生場所や発生規模の想定を高めるなど、前提条件を加えながら事業インパクトを再評価することで、対応策の検討を継続します。

iii. 消費者・顧客の環境意識の高まりを機会に捉えた取組み

ヤマトグループは、「2050年温室効果ガス(GHG)排出実質ゼロ(自社排出)」に向けて、EVや太陽光発電設備の導入など、温室効果ガス(GHG)排出量削減を推進するとともに、お客様が保有する在庫や生産活動の最適化に向けて、より環境負荷の少ないサプライチェーンを構築するため、国際規格ISO 14068:2023に準拠したGHG排出量可視化ツールの開発など、法人顧客への新たな提供価値の創出に取り組んでいます。2024年3月期には、「宅急便」「宅急便コンパクト」「EASY」(宅配便3商品)を対象とした「カーボンニュートラリティ宣言」を実施しました。本宣言は、2023年3月期(2022年4月~2023年3月)において、国際規格ISO 14068-1:2023に準拠したカーボンニュートラリティを達成したことを示すとともに、今後も事業活動に伴う温室効果ガス(GHG)自社排出量の削減に向けて継続的に取り組むことで、2050年までの宅配便3商品のカーボンニュートラリティ実現をコミットメントしたものです。ヤマトグループは、このような気候変動に配慮した輸送サービスの提供を通じて、個人および法人顧客のさらなる利用促進につなげていきます。また、多様化する顧客や社会のニーズに応える新たなビジネスモデルの事業化を推進します。車両整備事業を基盤に、これまでにヤマトグループ内での環境投資や実証実験を通じて蓄積したEV、太陽光発電設備、エネルギーマネジメントなどのノウハウを活用した商用EV導入・運用支援など、脱炭素と経済性を両立する基盤・エコシステムを開発することで、ヤマトグループの利益成長と社会・物流業界全体のサステナビリティへの貢献に取り組んでいきます。



好事例
ポイント

実施したシナリオ分析について、分析の対象範囲を明らかにした上で、分析結果の概要において主要なインパクトと具体的な影響とともに財務的影響を定量的に記載している。さらに製造における主要インパクトと具体的な影響については、その内訳を具体的かつ定量的に記載している。

1) リスクの財務インパクト評価

当社グループを取り巻く気候関連リスク・機会の財務的影響を評価するため、シナリオ分析を実施しました。2つのシナリオ（1.5℃・4℃シナリオ）での分析結果のうち、影響の大きい主要インパクトの分析結果は次のとおりであります。

〈分析対象範囲〉

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

〈分析結果の概要〉

<1.5℃シナリオ（移行リスク）における当社グループへの影響>

気候変動に関わる変化	主要インパクトと具体的な影響	関係するサプライチェーン	当社グループへの影響	
			影響額（億円）	
			2030年	2050年
政府の環境規制の強化	カーボンプライシング導入による影響額	製造 調達	44 485※	100 475※
再生可能エネルギー普及に向けた設備投資の拡大	電力購入金額による影響額	製造	105	△48

（注）当影響額については、当社グループだけでなくサプライチェーン全体で負担するものと考えております。

<4℃シナリオ（物理的リスク）における当社グループへの影響>

気候変動に関わる変化	主要インパクトと具体的な影響	関係するサプライチェーン	当社グループへの影響	
			影響額	
			2050年	
台風・豪雨などの激甚化や発生頻度増加	洪水被害による機会損失	製造 物流	国内外15拠点浸水リスクあり 年間リスク増分8.3億円※	
気温上昇や水リスクなどによる原材料の生育環境変化	原材料調達コストの増加	調達	-	-

（注）当連結会計年度より、国土交通省の「TCFD提言における物理的リスク評価の手引き」に基づき、洪水被害における財務インパクトを算出しています。年間リスク増分とは、2050年までの時間軸で想定される将来リスクの増分を一年間に換算した金額です。詳細は、後続の「<4℃シナリオ>・洪水被害による操業停止などの機会損失」の項目をご覧ください。

実施したシナリオ分析について、分析の対象範囲を明らかにした上で、分析結果の概要において主要なインパクトと具体的な影響とともに財務的影響を定量的に記載している。

製造における主要インパクトと具体的な影響については、その内訳を具体的かつ定量的に記載している。

□ 主要インパクトと具体的影響

<1.5℃シナリオ>

・カーボンプライシング導入による影響額（自社）

2030年は、省エネ活動、創エネ活動、再エネ由来電力の購入などにより16億円の削減を見込めるものの、44億円のコスト増加を想定しています。2050年は、新たな技術や次世代エネルギーの積極的導入など移行計画（トランジションプラン）に基づき、24億円の削減を見込んでいます。しかし、現在の技術では2050年にCO₂排出量をゼロにすることが困難なため、50億円のカーボンクレジットの購入が必要となり、100億円のコスト増加を想定しています。

取り組み内容	2030年	2050年
対応策未実施のカーボンプライシング負担額	60	74
対応策によるカーボンプライシング削減額	△16	△24
カーボンクレジット購入金額	-	50
合計	44	100

・カーボンプライシング導入による影響額（主要原材料）

主要原材料を調達する各国のカーボンプライスを基にした影響額は、原材料ごとに上昇するも、各種対応策の実施により、最終的には2030年は465億円の増加、2050年は同様に475億円の増加を想定しています。

※ 1.5度シナリオにおけるカーボンプライシング導入による影響額については、国際エネルギー機関（IEA）のWorld Energy Outlook（WEO）2023で公表されているNZEシナリオのカーボンプライス（2030年、2050年）を基に算出しています。

・電力購入金額による影響額（自社）

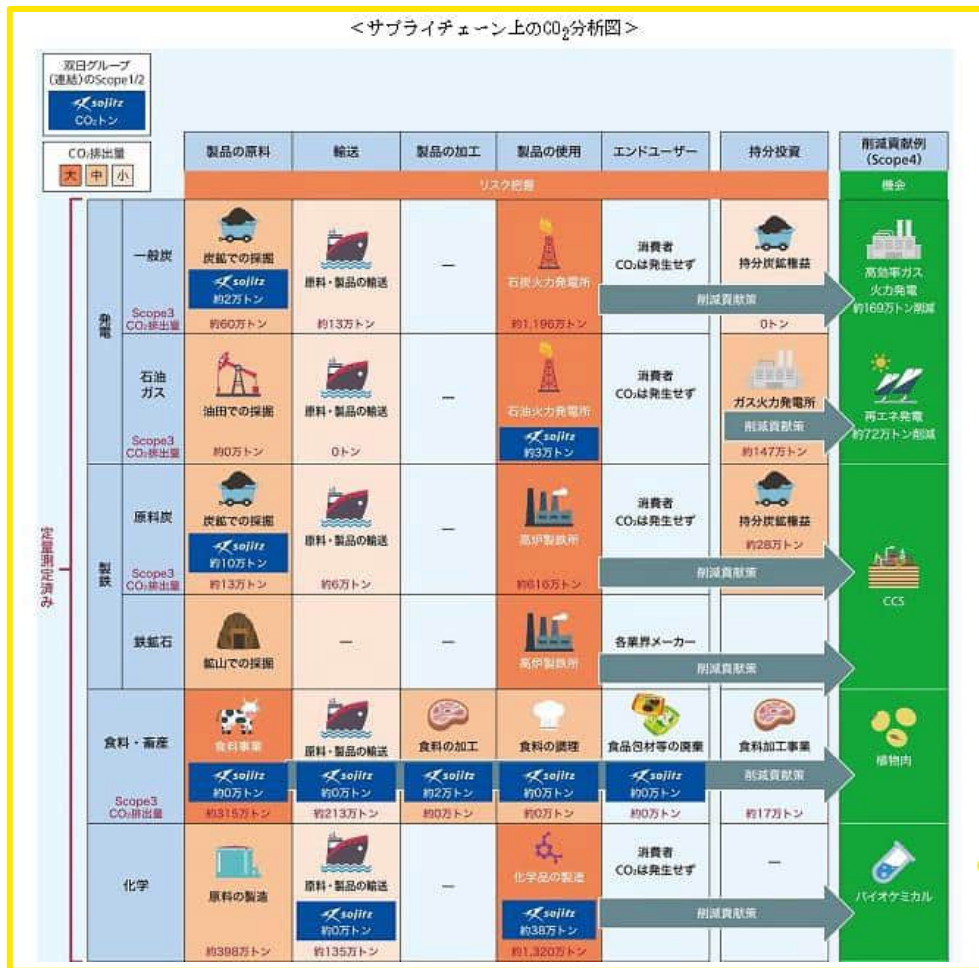
2030年は、省エネ活動や創エネ活動などにより44億円の削減を見込んでいますが、電力価格の上昇や再エネ由来電力のプレミアム価格によるコスト増加があり、105億円のコスト増加を想定しています。一方、2050年は、技術の革新により電力価格は現状並みに下がり、省エネ活動などによる電力使用量削減が影響し、48億円の減少を想定しています。

取り組み内容	2030年	2050年
電力単価上昇に伴う増加額	140	1
省エネ活動、創エネ活動等による電力使用削減額	△44	△64
再エネ由来電力購入に伴う増加額	10	14
合計	105	△48

※ 1.5度シナリオにおける電力購入金額による影響額は、気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク（NGFS）のNet Zero2050シナリオの情報を基に算出しています。

好事例
ポイント

サプライチェーン上のCO₂分析図を用いて、事業ごとにGHGの排出起源を定量的かつ端的に記載している。



サプライチェーンの排出量がまだ集計できていない事業については、順次定量測定予定と記載し、定量測定済みのものと区分して記載している。

サプライチェーン上のCO₂分析図を用いて、事業ごとにGHGの排出起源を定量的かつ端的に記載している。それぞれの事業におけるサプライチェーンの上流から下流における排出起源や排出量を視覚的に表現している。

好事例
ポイント

過年度からのScope1、2に係るGHG排出量の推移を表を用いて定量的に記載するとともに削減の進捗をグラフを用いて目標年度における排出量も含め定量的に記載している。

当社は、前項で説明した当社グループの気候変動における移行リスクとその機会を評価及び管理するための指標と目標を脱炭素方針として設定しています。その進捗状況は以下のとおりです。

<目標>

Scope 1/2 2030年までに6割削減、2050年までにネットゼロ
うち、Scope2は2030年までにネットゼロ*1
注：石炭火力発電は、現在保有なし、今後も保有しない。

Scope 3 **<資産権益事業の目標>**
一般炭権益：2025年までに半分以上、2030年までにゼロ*2
石油権益：2030年までにゼロ
原料炭権益：2050年までにゼロ

新規事業 新規事業別に脱炭素までの考え方を整理し、2050年までにネットゼロを目指す

脱炭素社会への貢献 「機会」と捉え、関連事業の拡大、諸施策の推進
社会へのCO₂削減貢献量(Scope4)を計測し、事業を実施

*1 2019年度を基準年として、単体及び連結子会社が対象。証書などによるオフセットを含む。
*2 2016年度を基準とした権益資産の簿価ベース。

<進捗>

[中期経営計画2023]ではすでに3割程度を削減。[中期経営計画2026]では事業会社の脱炭素に向けた取り組み(再エネ・省エネ・電池・EV/PHV等)を加速させるため、脱炭素推進施策を実行。

一般炭権益はすでに7割削減。その他目標も達成に向けて取り組みを継続。影響が大きい発電セクターより開始したScope3計測は、2024年中に全セクターの計測・把握を完了していく。

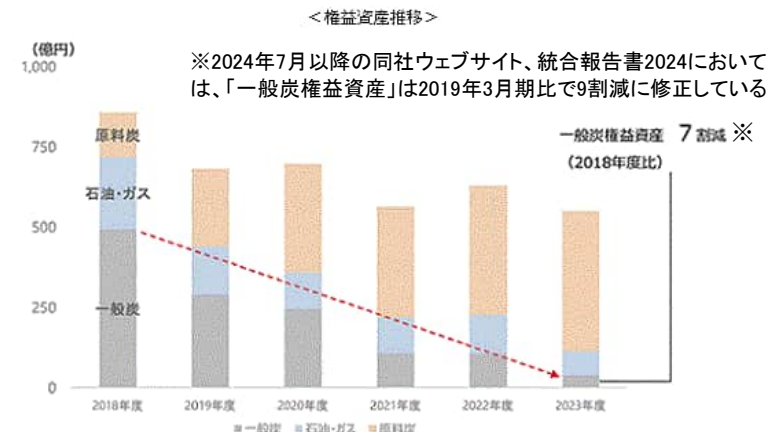
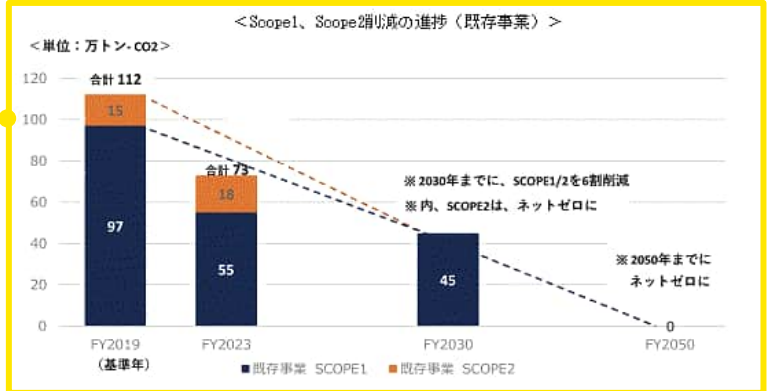
再生可能エネルギー事業や省エネルギーサービス事業などのScope4を計測。

<Scope1、Scope2排出量の推移(総量※)>

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1 (都市ガスなどの燃料使用による直接排出)	97万t-CO ₂	71万t-CO ₂	70万t-CO ₂	73万t-CO ₂	58万t-CO ₂
Scope2 (購入した電気・熱の使用に伴う間接排出)	15万t-CO ₂	21万t-CO ₂	22万t-CO ₂	21万t-CO ₂	21万t-CO ₂
合計	112万t-CO ₂	91万t-CO ₂	92万t-CO ₂	94万t-CO ₂	78万t-CO ₂

※2020年度以降の新規事業を含む

削減の進捗をグラフを用いて目標年度における排出量も含め定量的に記載している。



過年度からのScope1、2に係るGHG排出量の推移を表を用いて定量的に記載している。

なお、上記の目標は、現時点の将来見通しに基づいたものであり、社会動向や技術革新の状況の変化に応じて柔軟に見直しを行います。また、2023年度のScope1、Scope2排出量は現時点の集計値であり、第三者保証を取得した数値については当社ウェブサイト及び統合報告書にて開示いたします。



好事例ポイント

シナリオ分析の結果を一覧化し、特定されたリスク及び機会について、財務への影響度、発生時期、優先順位、対応策について具体的かつ端的に記載している。

【気候変動によるリスク（シナリオ分析）】

シナリオ	リスク区分	リスクの評価対象	当社グループへの影響（財務） （特定されたリスク）	財務への影響度	リスク発生時期	事業への影響度	優先順位	対応策
1.5℃	政策法規制	カーボンライシキングとエネルギー調達コスト	・カーボンライシキング強化に伴う操業コストの増加	大	中期～長期	大	高	<ul style="list-style-type: none"> ・燃料転換（バイオマス、アンモニア）によるGHG排出量削減の取り組み ・インターナルカーボンプライシング導入によるGHG排出量削減の促進 ・GXリーグへの参画によるGX実現に資する取り組みの強化
			・GHG排出規制強化による対策コストの増加	大	中期～長期	大	高	
	技術	グリーン化対応	・グリーンエネルギー生産・調達コストの増加	大	中期	大	高	<ul style="list-style-type: none"> ・周南コンビナートにおけるアンモニアサプライチェーンの構築検討 ・サプライヤーとの関係構築による認証バイオマス燃料の安定調達 ・ブラックベレットの開発 ・製品カーボンフットプリント（CFP）の算定
			・技術・市場が成熟していないことによるグリーン材料調達・グリーンプロセス切り替えコストの増加	大	中期～長期	大	高	
評判	ステークホルダーからの評価	<ul style="list-style-type: none"> ・取り組み劣後との評価による市場価値の下落、資金調達コストの増加 ・石炭火力発電設備停止、廃止を求める住民訴訟リスク ・バイオマス燃料のサステナビリティリスク 	大	中期～長期	大	高	<ul style="list-style-type: none"> ・開示情報の充実とGHG排出量削減の着実な取り組み ・地域社会との対話 ・事業ポートフォリオの転換 ・認証バイオマス燃料の調達 	
			<ul style="list-style-type: none"> ・GHG多排出製品と評価されることによる市場からの排除 ・グリーン化に係るコストが適切に価格転嫁できないことによる収益悪化 	大	中期～長期	大		高
市場	顧客によるグリーン調達の浸透	<ul style="list-style-type: none"> ・GHG多排出製品と評価されることによる市場からの排除 ・グリーン化に係るコストが適切に価格転嫁できないことによる収益悪化 	大	中期～長期	大	高	<ul style="list-style-type: none"> ・省エネ・燃料転換等による着実なGHG排出量削減 ・マスパランス認証取得の検討 ・適切なグリーン市場形成のためのサプライチェーン連携強化 ・CFP評価システム構築 	
			<ul style="list-style-type: none"> ・大規模グリーンサプライチェーン化推進による拠点競争力強化への取り組みが遅れることによる機会損失 ・廃棄物処理・資源有効利用産業、温暖化対策産業への取り組みの遅れによる機会損失 ・カーボンリサイクル分野への進出の遅れによる機会損失 	大	中期～長期	大		高
	グリーン市場の拡大に追いつけないことによる機会損失		大	中期～長期	大	高	・施策の遅滞ない推進	

【気候変動による機会（シナリオ分析）】

シナリオ	機会区分	機会の評価対象	当社グループへの影響	影響度	時間的範囲	優先順位	対応策
1.5℃	市場	環境産業の需要拡大	廃棄物処理・資源有効利用産業の拡大、地球温暖化対策産業の拡大	大	中期～長期	高	<ul style="list-style-type: none"> ・再生可能資源・エネルギーの事業化
			地域・コンビナートのカーボンニュートラル化	大	中期～長期	高	
	資源効率	CCU関連製品・サービスの要請	カーボンリサイクルシステムの確立による新たな事業分野への進出	大	中期	高	<ul style="list-style-type: none"> ・研究開発、実証実験を加速し、実ビジネスへの実装を加速

短期：～2025年度 中期：～2030年度 長期：～2050年度

シナリオ分析において、1.5℃シナリオ、4℃シナリオのそれぞれの分析結果を一覧化し、特定されたリスク及び機会について、財務への影響度（「大」「中」「小」）、リスク発生時期（「短期」「中期」「長期」）、事業への影響度（「大」「中」「小」）、優先順位（「高」「中」「低」）、対応策を端的に記載している。

好事例
ポイント

GHG排出量(Scope1、2)の中長期削減目標に関して、グラフを用いて提出会社及び連結生産子会社の基準年度からの排出量の推移を排出起源ごとに定量的に記載している。GHG排出量(Scope3)の中長期削減目標に関して、全体に占める割合が高いカテゴリごとに基準年度からの排出量の推移をグラフを用いて定量的に記載している。

④ 指標と目標

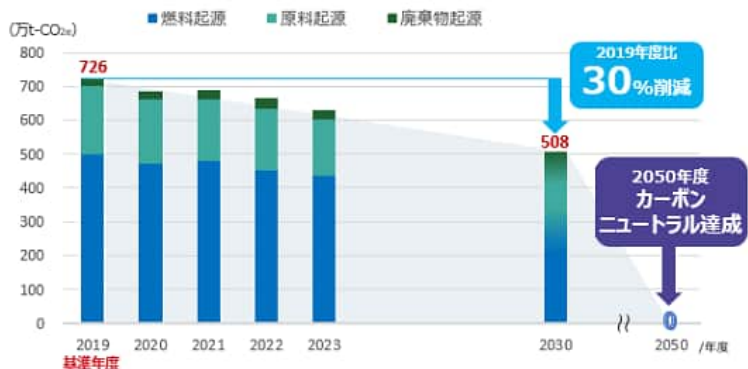
当社グループは、短期を2025年度(中期経営計画2025の設定年度)、中期を2030年度、長期を2050年度ととらえ、指標と目標を定めて管理しています。

a) 気候関連の指標

当社グループはこれまで、GHG排出量及び原単位、エネルギー消費原単位を管理してきましたが、中期経営計画2025ではGHG排出量(Scope1、2)を単体及び連結生産子会社において測定・管理指標に定め、下図のとおり2030年度には2019年度比で30%の削減、2050年度にはカーボンニュートラルを達成することを目標に定めました。

また、全執行役員の役員報酬算定時に、当社が定めたマテリアリティのうち関連するものを指標として組み込み、貢献度による評価を行っています。これにより、具体的な役割や責任などを一定の要素として勘案しています。

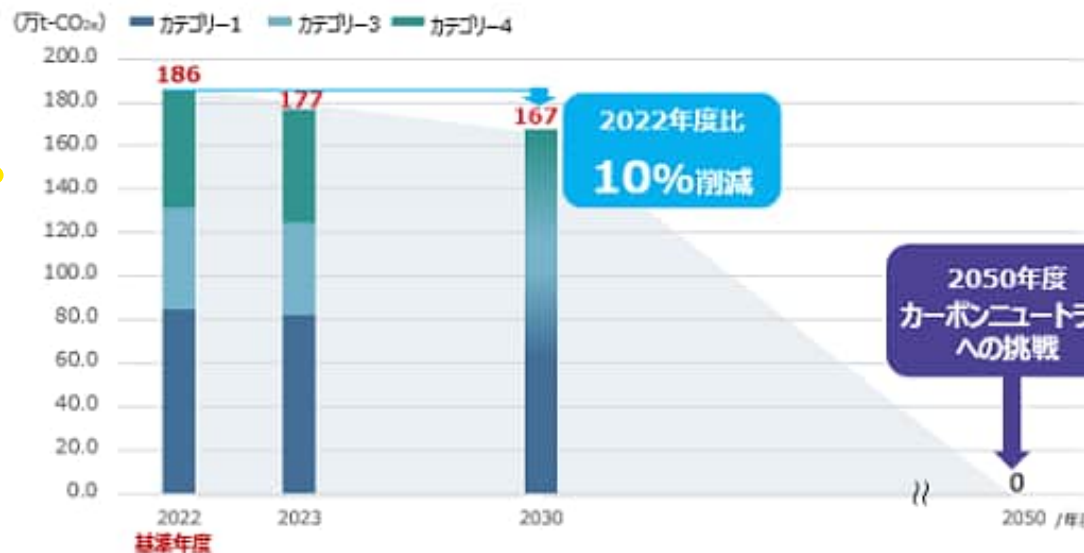
GHG排出量(Scope1、2) 中長期削減目標



当社グループは、サプライチェーン全体のカーボンニュートラルに挑戦するため、新たにScope3についても、排出量削減目標を設定しました。

当社グループのScope3は、カテゴリ1、3、4が全体の90%以上を占めるので、この三つのカテゴリの総量に対し、2030年度までに10%削減(2022年度比)を目指します。目標達成に向けて、サプライチェーンエンゲージメント活動の強化を図ります。

サプライチェーン排出量(Scope3)の中長期削減目標(カテゴリ1、3、4)



GHG排出量(Scope1、2)の中長期削減目標に関して、グラフを用いて提出会社及び連結生産子会社の基準年度からの排出量の推移を排出起源ごとに定量的に記載している。

GHG排出量(Scope3)の中長期削減目標に関して、全体に占める割合が高いカテゴリごとに基準年度からの排出量の推移をグラフを用いて定量的に記載している。

**好事例
ポイント**

「気候変動への対応」に関連するガバナンス及びリスク管理について、自社グループのアプローチや当期の取り組み状況について一覽化し、て具体的に記載している。

I ガバナンス

<p>当社グループの アプローチ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●取締役会は、気候変動を含むすべてのリスクと機会について説明責任を負っており、気候変動対策委員会等からの施策や判断に関する報告を受けて監督 ●代表取締役社長を委員長としたCSR統括委員会に、取締役常務執行役員が委員長を務める気候変動対策委員会より年2回の報告による、気候変動対策について経営レベルでの監督 ●環境目標の進捗管理、脱炭素関連の投資判断の審議 ●気候変動対策委員会での決定に基づき主管部門が全社の気候変動施策推進 ●役員報酬の株式報酬の一部において、社会価値目標の達成状況に応じて変動する報酬体系を導入（監査等委員を除く）
<p>2023年度 取り組み状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●気候変動対策委員会（臨時開催含む）を4回実施 取り組み実績： <ul style="list-style-type: none"> ▶事業所へのオンサイト再エネ導入・PPA等オフサイトからの再エネ調達 ▶カーボクレジットファンドへの出資を決定 ▶Scope3の削減にむけた仕入先様を対象とした説明会やヒアリング、モータルシフトのトライアル実施 ▶さらなる省エネ施策の創出を目的としたCFP※算出の検討 取締役会での気候変動対策に関する審議事項： <ul style="list-style-type: none"> ▶CSR統括委員会から、気候変動対策委員会を含めた下部委員会の活動状況の報告及び審議 ▶気候変動対策を含めた単年度目標の決議と中期・単年度目標の進捗状況と課題及び取り組みの報告 ▶再エネ導入比率100%達成時期の前倒しやカーボクレジットファンド出資の検討に関する報告及び審議

「気候変動への対応」に関連するガバナンス及びリスク管理について、自社グループのアプローチや当期の取り組み状況について一覽化して具体的に記載している。

III リスク管理

CSR統括委員会が、社会、環境、経済の様々なマテリアリティ（重点課題）を、構造化されたプロセスで定期的に評価しています。最新のマテリアリティ評価では、気候変動による影響は重大なリスクとして認識しており、それに対する監督や取組みを経営の重要課題として取締役会で承認しています。戦略面においては、気候変動対策委員会が変化する気候関連リスクを継続的に注視し、当社グループの気候変動に関する課題を設定し、その対応状況を管理しています。

将来の気候変動がもたらす潜在的なリスクと機会及び事業戦略のレジリエンスを評価するために、2021年度から物理シナリオ・移行シナリオの分析と継続的な深掘りを行っています。そのほかにも、サステナビリティ投資促進度を2022年度より本格導入、社内カーボンプライシング制度活用を含むこれまでになく非連続なチャレンジも視野に入れた低炭素化に取り組みます。Scope3の精緻化/削減に向けて国内200社以上を対象とした脱炭素に向けた説明会や、仕入先様へのヒアリングも継続して実施しており、結果としてカテゴリ1CO2排出量の1次データ比率を8%※まで引き上げることができました。

オペレーション面においては、事業所でISO14001認証を取得し、環境及び気候変動リスクを評価しながら継続的な改善を推進しています。

気候変動に起因するリスクは、リスク管理委員会のもと全社的なリスク管理の項目に紐込まれています。たとえば、悪天候時の対応のガイドラインは、事業の中断を最小限に抑えるために事業継続計画（BCP）に定められています。

また、日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）などの業界団体や、RE100などのグローバルアライアンスに加盟し、気候変動に関連する新たなリスクや機会を含む最新動向の把握に努め、自社の取り組みや対応に活用しています。

<p>当社グループの アプローチ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●気候変動に起因するリスクは、リスク管理委員会のもと全社的なリスク管理の項目に紐込み、グループ重要リスクと識別・評価。シナリオ分析によるリスクと整合させ、取組みのモニタリングを実施していく ●気候変動影響による「移行リスク」「物理リスク」を網羅的に抽出。それぞれの影響度を評価 ●オペレーション面においては、事業所でISO14001認証を取得し、環境リスクを評価しながら継続的な改善を推進
<p>2023年度 取り組み状況</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●物理シナリオに沿ったリスク分析を実施 ●世界の気候変動を取り巻くトレンドをキャッチし、自社の取り組み・対策に活用

※ 2023年度のエネルギーデータは2024年6月時点での暫定値です。確定値につきましては当社ホームページにて2024年8月頃に掲載予定です。
https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/environment_murata/climate_change

当社グループでは気候変動対策委員会を中心に議論を進め、RE100やSBT等のイニシアチブへの対応やカーボンプライシング制度導入の意思決定を行っております。今後も中長期的な視点で企業価値を高めていくために、ガバナンス体制を強化してまいります。気候変動対策委員会では、イニシアチブ推進部会・再エネ推進部会・省エネ推進部会の3つの下部組織と連携して当社の気候変動対策の方針について議論しています。2023年度は委員会を臨時開催含む4回実施し、当社拠点内外での再エネ調達やカーボクレジットファンドへの出資、Scope3の削減に向けたサプライチェーン協業、さらなる省エネ施策の創出を目的としたCFP算出などについて取り組みました。また、再エネ導入比率100%達成時期の前倒しやカーボニュートラルロードマップについて議論を行いました。



好事例
ポイント

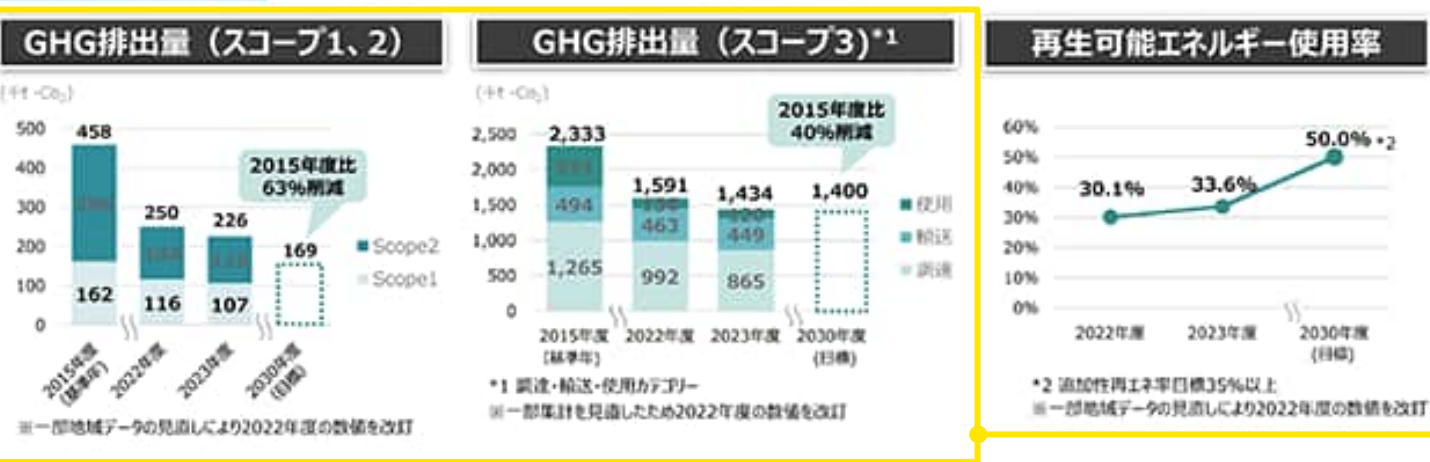
スコープ1、2並びにスコープ3に係るGHG削減目標を目標年度における削減率、排出量、当期の実績も含めてグラフを用いて定量的に記載している。

<目標に対する進捗>

当連結会計年度は、脱炭素ロードマップに基づき、再エネ率向上につながるVPPA*の運用を開始しました。また、激甚化傾向にある自然災害に対しては、グローバル主要拠点における自然災害リスクの分析、リスク結果を踏まえた拠点改善活動を進めました。2030年目標に対する進捗は以下のとおりです。なお、スコープ3の算定については、見積もりを含むものであり、算定範囲や算定手法を見直しながら精度向上に努めています。

*VPPA(Virtual Power Purchase Agreement)：仮想電力購入契約

2023年度実績 第三者検証を経たASSURANCE STATEMENT発行前の速報値



スコープ1及び2並びにスコープ3に係るGHG削減目標を目標年度における削減率、排出量、当期の実績も含めてグラフを用いて定量的に記載している。

好事例
ポイント

過年度から当期までのScope1、2に係るGHG排出量の推移と連結売上高の推移の関係をグラフを用いて定量的に記載している。またScope1、2、3に係るGHG削減計画を目標年度における削減率、排出量も含めてグラフを用いて定量的に記載している。

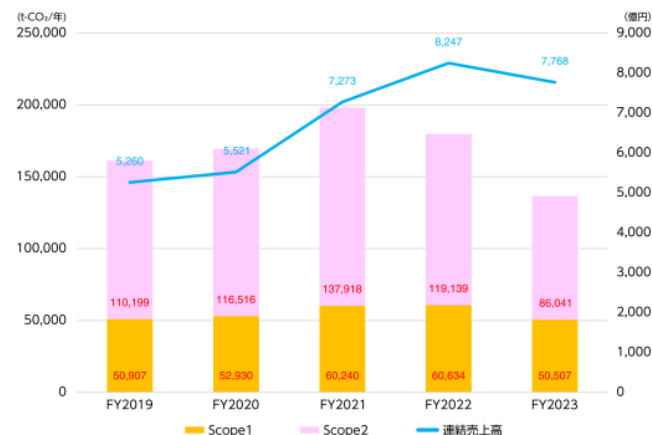
【指標及び目標】

当社グループは、気候関連リスク及び機会を測定・管理するための指標として、国際的な基準である「GHGプロトコル」に基づくScope1、Scope2及びScope3(*1)のCO2排出量について、グループ全体(*2)を網羅するデータの収集及び推計を行っています。なお、これらデータの正確性及び信頼性については、LRIARミテッドによる第三者検証を受けています。

将来の売上・生産規模の拡大も想定した上で、具体的な施策を積み上げて、GHG排出の絶対量を削減する中・長期目標(*3)を策定し、削減施策に取り組んでいます。なお、2030年度までのGHG排出量削減の中期目標については、SBTi(*4)による認証を取得しています。

- *1 Scope1：自社の燃料消費によるCO2排出量
Scope2：他社から供給されたエネルギーの消費によるCO2排出量
Scope3：原材料の購入、製品の配送、お客様が当社製品を使用した際のエネルギー消費など、事業活動に関わる間接排出
- *2 連結外部売上高の85%以上を構成する販売拠点、生産拠点、主要物流拠点34社
- *3 2021年度を基準年として、SBTi(*4)による1.5°Cシナリオの要求を満たす削減目標
- *4 SBTi(Science Based Target Initiative)は、企業が2050年までの実質的なGHG排出量ゼロ(ネットゼロ)達成に向けた目標を設定するための科学的な基準やガイダンスを提供する国際機関

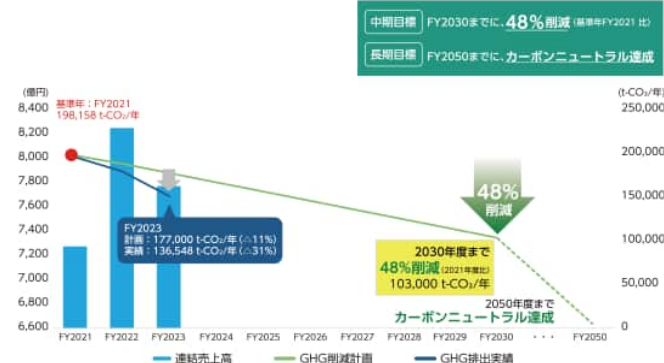
SMCグループのGHG排出量の推移 (Scope1+Scope2)



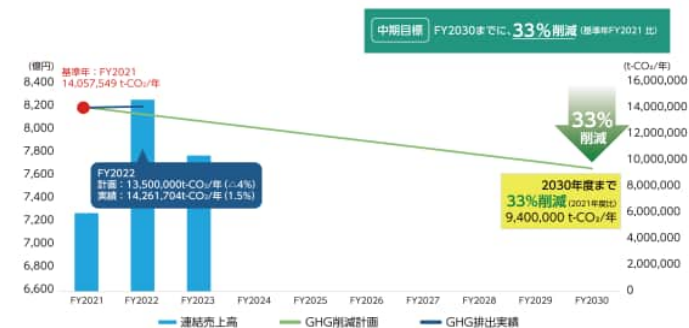
Scope1 及び 2 並びに Scope3に係るGHG削減計画を目標年度における削減率、排出量も含めてグラフを用いて定量的に記載している。

過年度から当期までのScope1及びScope2に係るGHG排出量の推移と連結売上高の推移の関係をグラフを用いて定量的に記載している。

SMCグループのGHG削減計画 (Scope1+Scope2)



SMCグループのGHG削減計画 (Scope3)



好事例
ポイント

過年度からのScope1、2、3に係るGHG排出量の推移を表を用いて定量的に記載している。Scope3については、集計したカテゴリーについても明確にしている。集計の対象範囲についても明確にしている。

・温室効果ガス実排出実績の推移

目標設定している各項目については、括弧内に2019年度実績に対する比率を併記しております。

指標	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度 (注1)	2023年度 (注2)
自社排出(Scope1及び2)の合計(注3)	トン-CO ₂	82,209 (100.0%)	79,201 (96.3%)	84,164 (102.4%)	81,966 (99.7%)	72,023 (87.6%)
Scope1(注3)	トン-CO ₂	39,960	39,312	41,264	41,376	40,373
Scope2(注3)	トン-CO ₂	42,249	39,889	42,900	40,589	31,650
サプライチェーン排出(Scope3)の合計	トン-CO ₂	155,416	127,709	142,198	141,111	142,919
カテゴリー1(注4)	トン-CO ₂	103,838 (100.0%)	90,753 (87.4%)	71,462 (68.8%)	80,608 (77.6%)	81,528 (78.5%)
その他のカテゴリー(注5)	トン-CO ₂	51,577	36,956	70,736	60,503	61,391

- (注) 1. 「塩野義製薬株式会社 統合報告書 2023」に記載した2022年度のScope1、Scope2及びScope3のカテゴリー1の温室効果ガス排出量データに対して第三者保証を受けております。
2. 第三者保証を受けていない速報値です。今後、Scope1、Scope2、及びScope3のカテゴリー1の温室効果ガス排出量データについては、第三者保証を取得する予定にしています。2023年度の第三者保証を取得した確定値につきましては、2024年9月発行予定の当社統合報告書をご参照ください。
3. 対象範囲は、SHIONOGIグループ(海外グループ会社(オフィス系)を除く)：国内SHIONOGIグループ及び南京工場(南京長澳製薬有限公司)です。2019年度よりSBT目標のパウンダリーであるUMNファーマ株式会社、ナガセ医薬品株式会社(現シオノギファーマ株式会社 伊丹工場)の排出量を含めております。
4. 対象範囲は、塩野義製薬株式会社及びシオノギファーマ株式会社です。2022年度より消費税等を考慮した原単位を用いて算出しています。これに伴って、2021年度以前の排出量も消費税を考慮した原単位を用いて再計算しています。
5. 「カテゴリー2・3・4・5・6・7・12」の合計です。自社の企業活動に含まれない、もしくは、他カテゴリーで計上した「カテゴリー8・9・10・11・13・14・15」を除外しています。対象範囲は、国内SHIONOGIグループ(カテゴリー4及び12についてはUMNファーマ株式会社を除く)です。

過年度からのScope1、2、3に係るGHG排出量の推移を表を用いて定量的に記載している。Scope3については、集計したカテゴリーについても明確にしている。集計の対象範囲についても明確にしている。

好事例
ポイント

Scope3に係るGHG排出量について、算定対象範囲を明確にした上で、カテゴリ別に記載している。カテゴリ15「投資」に関しては投資先の業種ごとに排出量の内訳を記載している。

Scope3 (カテゴリ1~14) 単位: t-CO2

カテゴリ	内容	排出量
カテゴリ1	製品・サービスの購入	30,426
カテゴリ2	資本財	23,002
カテゴリ3	燃料・エネルギー使用	2,031
カテゴリ4	購入物品の輸送・配送	カテゴリ1に含む
カテゴリ5	廃棄物	99
カテゴリ6	出張	560
カテゴリ7	通勤	1,469
カテゴリ8	リース資産の使用	対象外
カテゴリ9	出荷後の輸送・配送	
カテゴリ10	販売製品の加工	
カテゴリ11	販売製品の使用	
カテゴリ12	販売製品の廃棄	
カテゴリ13	他社にリースした資産の稼働	
カテゴリ14	フランチャイズ店舗の稼働	対象外

- ・カテゴリ8~12および14は業務上該当なく対象外。
- ・算定対象範囲は当社および連結子会社（海外駐在員事務所および海外子会社を除く）。ただし、カテゴリ13について、静岡リース株式会社は集計対象外。
- ・算定方法は「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン（環境省）」を参照し、排出係数は「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース（同）」より使用しています。

Scope3 (カテゴリ15)

業種	炭素強度 (単位: t-CO2e/百万円)	排出量 (単位: t-CO2e/百万円)
石油、ガス	9.80	2,737,911
石炭	3.32	12,659
電力	11.99	248,061
航空貨物輸送	—	0
航空旅客輸送	4.75	15,080
海運	9.81	170,359
鉄道輸送	1.12	28,271
トラックサービス	2.73	416,065
自動車、部品	0.20	121,704
金属、鉱業	12.24	4,550,676
化学品	3.32	269,714
建材	0.11	1,017
資本財（建物）	0.34	71,341
不動産管理、開発	0.02	199,539
飲料	0.33	2,919
農業	6.73	47,461
包装食品、肉	0.82	219,806
紙、林産物	2.28	594,780
その他	0.67	2,216,874
合計		11,922,235

- ・2023年3月末日を基準日として、PCAFスタンダードに基づき算定。
- ・静岡銀行の法人融資取引先のScope1、2が対象。ただし、決算期が未到来等算定に必要なデータの集計ができない取引先を除く（カバー率96.4%）。
- ・脱炭素への取組み支援による自社での排出量算定・開示企業の増加や算定基準・業種分類の変更などにより、今後算定結果は変動する可能性があります。

Scope3に係るGHG排出量について、算定対象範囲を明確にした上で、カテゴリ別に記載している。カテゴリ15「投資」に関しては投資先の業種ごとに排出量の内訳を記載している。

好事例ポイント 過年度からのScope1、2、3に係るGHG排出量の推移を表を用いて定量的に記載している。Scope3については、集計したカテゴリについても明確にしている。また、バウンダリについても明確にしている。

④指標と目標

<指標>

当社グループでは、気候変動関連リスク・機会を管理するための指標として、Scope 1・2・3の温室効果ガス排出量を用いています。2024年3月期分の実績については、第三者保証を取得の上、後日HP※にて開示予定です。

※<https://imhds.disclosure.site/ja/themes/294>


<温室効果ガス（GHG）排出量>

		バウンダリ	単位	2019年 3月期	2020年 3月期	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期
GHG 排出量 ※1	GHG Scope 1	グループ ※2	t-CO2	24,234	22,573	17,030	17,581	17,700
	GHG Scope 2			175,458	152,628	123,237	125,663	113,745
	小計 (Scope 1・2)			199,691	175,201	140,267	143,245	131,445
	GHG Scope 3 (15カテゴリ)			3,419,360	3,089,695	2,703,028	2,931,944	3,457,447
	計 (Scope 1・2・3)			3,619,051	3,264,896	2,843,295	3,075,189	3,588,892

過年度からのScope1、2、3に係るGHG排出量の推移を表を用いて定量的に記載している。Scope3については、集計したカテゴリについても明確にしている。また脚注にてバウンダリについても明確にしている。

※1 Scope 1・2・3：当社グループGHG排出量算定規定、及びScope 3カテゴリ別算定方法により算定し、2021年3月期以降は、第三者の保証を受けています

※2 バウンダリは、以下の通りです。今後、連結へと拡大し、グループ全体でのマネジメントを行ってまいります。
 ㈱三越伊勢丹ホールディングス、㈱三越伊勢丹、国内グループ百貨店、㈱三越伊勢丹の所有ビル（テナント貸含む）



「サステナビリティに関する考え方及び取組」 — 人的資本 —

好事例の考え方(1/4)

人的資本・多様性等における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 人的資本可視化指針で示されている2つの類型である、独自性(自社固有の戦略や、ビジネスモデルに沿った取組み・指標・目標を開示しているか)と比較可能性(標準的指標で開示されているか)の観点を適宜使い分け、又は、併せた開示は有用▶ KPIの目標設定にあたり、なぜその目標設定を行ったのかが、企業理念、文化及び戦略と紐づいて説明されることは有用▶ マテリアリティをどう考えているのかについて、比較可能性がある形で標準化していくことは有用▶ グローバル展開をする企業は、サステナビリティ情報の開示において、例えば、人権に関する地政学リスク等、ロケーションについて着目することも有用▶ 独自指標を数値化する場合、定義を明確にし、定量的な値とともに開示することは有用▶ 過去実績を示した上で、長期時系列での変化を開示することは有用▶ 背景にあるロジックや、前提、仮定の考え方を開示することは有用▶ 人的資本の開示にあたり、経営戦略をはじめとする全体戦略と人材戦略がどう結びついているかを開示することは有用	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230131/04.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>

好事例の考え方(2/4)

人的資本・多様性等における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 改正開示府令の適用初年度の翌年度以降は、投資家へわかりやすく情報提供する観点から、有価証券報告書の提出時に連結子会社分もまとめて開示することが望ましいと考えられます。▶ 女性活躍推進法等の枠組みで公表を行っていない企業についても、女性管理職比率等を有価証券報告書において開示することが望ましいと考えられます。	<p>金融庁「『企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令(案)』に対するパブリックコメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/01.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>
<ul style="list-style-type: none">▶ 人的資本、多様性に関する開示に当たって、女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差といった多様性に関する指標については、投資判断に有用である連結ベースでの開示に努めるべき。	<p>金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)―サステナビリティ情報の開示について―」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20221107/05.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>

好事例の考え方(3/4)

人的資本・多様性等における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 経営戦略と人材戦略の関係性や、どのような取組みで双方が関連しているかについて開示することは有用▶ 人的資本にはコンプライアンス色が強い部分と、戦略的な部分の2つ要素がある。この中で、コンプライアンス色の強い部分は比較可能性が期待され、戦略的な部分は経営戦略と関連した独自性の高い開示が期待される▶ 人的資本は、各社の独自性が強い項目であるため、実績値を開示するだけでなく、ビジネスモデルを踏まえた説明や時系列でのデータの開示をすることが有用▶ 独自性の高い取組みは、その取組みの進捗を社内でモニタリングする際に使用している指標等の一部でも開示することが有用であり、要因系指標から、財務パフォーマンスにつながる結果系指標までの関係を示して開示することが望ましい▶ 自社にとって重要な要素をKPIに設定し定量的に開示することは、会社の計画や考え方が具体的に有用▶ 目標は、財務と非財務の統合の観点から、例えば中期経営計画の最終年と整合させることは有用▶ 人的資本がどのように価値創造と関連するかの具体的な開示は有用	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」 https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/06.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>

好事例の考え方(4/4)

人的資本・多様性等における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 人的資本にどのような投資をしているかや、投資の内容について開示することは有用▶ 現在の姿(As is)とあるべき姿(To be)のギャップを把握し、どのようにギャップを手当てするか の観点での開示は有用▶ 従業員の状況の記載欄における「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女間賃 金格差」は、割合の記載だけではなく、具体的な管理職の人数や育児休業の取得日数、平均賃 金額等の実績値も開示されることが比較可能性の観点から有用▶ 今後の課題となる概念の一例として、以下の2点が挙げられる。<ul style="list-style-type: none">①社員のキャリア形成について、会社がどのように関わっていかようとしているのか、その現状や 考え方を開示すること②経営戦略と人材戦略の関係性も踏まえた、人材ポートフォリオについての考え方を開示する こと	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」 https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/06.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>

好事例
ポイント

社員を企業理念の実現に向けた重要なステークホルダーと定め、その最重要テーマの一つをDE&Iの推進として掲げている旨を記載している。そのグローバルな取り組みにおいて、日本国内にて特定された多様性の確保の課題、その解決の取組内容を具体的に記載している。

当社グループは定款において、社員を企業理念(*hbc*理念)の実現に向けた社の重要なステークホルダーと定め、「安定的な雇用の確保」、「人権および多様性の尊重」、「自己実現を支える成長機会の充実」、「働きやすい環境の整備」を掲げています。

このような定款のもと、“社員一人ひとりのエナジーを解放し、組織のシナジーを生み出し、社会的インパクトを最大化する”というグローバルHRパーパスを掲げ、当社に集う全てのメンバーが、広くグローバル社会に貢献することを目指しています。

また、患者様から生活者の皆様まで広く貢献を果たす*hbc*企業へと進化し、更なる社会善の実現をめざす当社にとって、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) の推進は最重要テーマの一つです。2012年に代表執行役CEOが「エーザイ・ダイバーシティ宣言」を発信して以来、国籍・性別・年齢などを問わず多様な価値観を持つ人財が活躍できる風土づくりに取り組んでいます。2023年には、代表執行役CEOが新たなDE&Iメッセージを社内外に発信するとともに、エーザイの*hbc*理念とDE&Iに対する姿勢を示したスローガン “We see difference, we see potential.” とそれに続くステートメントを策定しました。2024年度からは、このスローガンとステートメントをグローバル全社員が共通して持つコアバリューとして浸透させ、具体的なアクションと成果につなげていくべく、グローバル一体となった推進を強化するとともに、社員一人ひとりの日常行動への反映やシナジーを生むための組織マネジメント力の向上に力を入れています。

社員を企業理念の実現に向けた会社の重要なステークホルダーと定め、「人権および多様性の尊重」を一つの重要な要素として定款で定めている旨を記載している。

会社グループメンバーがグローバル社会に貢献するためには推進はダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) の推進が最重要である旨を記載している。

一方日本国内では、諸外国と比較して、ジェンダーをはじめとする多様性の確保において依然として課題を有しており、多方面からの対策が急務です。2012年の「エーザイ・ダイバーシティ宣言」を皮切りに、一般職を廃止し総合職に一本化する人事制度への改革、留学生や中途採用の拡大、早期の風土醸成を企図した国内DE&I推進体制構築、各種研修、メンター制度やキャリア面談機能の設置などに取り組んでおり、継続して実施しています。中でも従業員インパクトにおいて重要な指標となる女性管理職比率の上昇に向けては、女性のキャリア醸成と管理職候補の育成を最重要課題とし、「早期に」「定期的に」「具体的に」をキーワードに、リーダーとしての活躍イメージをより早期に描く機会の創出や、男女ともに育児期に参画するためのキャリア支援施策を重点的に展開しています。その結果、2024年3月31日時点での国内女性管理職比率は12.8%であり、上昇傾向を維持しています。

日本国内においては諸外国と比較して多様性の確保において課題を有しているため、その改善のための取組内容について、具体的に記載している。

好事例ポイント 従業員の働きがい高め、「進化」させるための施策について、Will経営（従業員一人ひとりの意志を反映させるための仕組み）を導入し、その運営内容について具体的に記載している。

<個人Will会計>

Willという名前の社内通貨を用いて業務やサービス、備品等を全て金額換算し、収支を管理する当社グループ独自の管理会計を運用しています。この制度の下で、従業員は、自分のやりたい開発や業務に従事し社内通貨Willの収入を得ます。また、Willを支払うことにより、役職等の権限を有していなくても他者に業務を依頼することができます。この管理会計では一人ひとりの業務上のパフォーマンスが収支として定量的に見える化されるため、自己のパフォーマンスを客観的に把握することができます。

また、この制度のもとでは、上司からの業務命令による業務の割り当て等の一方的なマネジメントは極力排除され、従業員同士の合意形成がはじめて業務が行われます。これにより、従業員に、同僚との関係性や自己の信頼を意識させ、成果や他者からの評価に向き合うことが促されます。さらに、業務上のミスや開発の失敗に対しては、上司からの叱責という形ではなく、個人Will会計上の損失という形で責任を取ります。これにより上司からの過度な叱責によるモチベーション低下や信頼関係の棄損等を防ぐことができます。一方、成果はWillの収入という形で現れ、個人Will会計上の収支は自身の賞与に反映されます。

さらに、会社が推進したい施策も、業務命令という形ではなく、より多額のWillが得られる仕組み等の個人Will会計を活用した動機づけによって推進されます。また、社長タウンミーティングや部長タウンミーティング等で発信されるオピニオンへの共感という形で、各自が納得することによって一人ひとりの行動を誘因するマネジメントを実施しています。

Willという社内通貨を導入し、業務上のパフォーマンスを収支として定量的に見える化し、自己のパフォーマンスを客観的に把握できること、会社が推進したい施策を、より多額のWillが得られる仕組み等の個人Will会計を活用した動機づけにより推進されることを具体的に記載している。

<キャリア・教育プログラム>

従業員自らの強い意志（内的動機）が個性や能力を発揮させるとの考えと、個人Will会計のもとで、自分の意志でキャリアデザインする「選択と自己責任によるキャリア形成」を基本方針としており、それを可能とする制度を整備しています。

（主な制度）

- ・個人Will会計 やりたい業務にチャレンジし、経験を積み、スキルを磨きます。
- ・異動の自由 自己のキャリアデザインのために部署異動を希望する場合は、自分で、所属したい部署と交渉し合意形成ができれば異動することができます。その際に、現所属部署は慰留はできますが、異動を拒否することはできません。
- ・アプリケーション大学 新卒総合職入社者は、新人研修後に「アプリケーション大学」に配属されます。主に、当社製品の装置と消耗品を組み合わせ最適な加工条件を導き出すアプリケーション技術を学び、複数の卒業要件を修得しながら、将来の配属先を探します。具体的には、個人Will会計の下、各自が能動的に各部署にコンタクトを取り、複数の部署の業務に従事しWillを稼ぎながら、興味のある部署を見つけ、部署との合意形成ができれば、その部署に配属となります。
- ・研修制度 新入社員研修や階層別の研修のほか、オンデマンドeラーニング600種類以上、対面・ウェビナーでの研修400項目以上を整備しています。これらはWillを支払うことにより自分が受講したい研修を自由に受講できます。支払われた受講費は、研修を開発・実施する従業員のWillの収入となることから、より受講される研修を目指し内容をブラッシュアップするため、質の高い社内教育の提供に繋がっています。

個人Will会計の仕組みの下で、従業員自らの業務チャレンジやスキル向上、自律的なキャリア形成を可能にしている内容を具体的に記載している。

**好事例
ポイント**

経営戦略の担い手となる人材の要素を具体的に列挙した上で、成長領域における人材の獲得、既存領域における今後の人材不足のための三つの柱と取り組みについて表を用いて具体的に記載している。

中期経営計画の軸となる方針は、ソリューション提供の強化による「主要事業の安定化」と「戦略事業の収益拡大」です。また、グローバルに存在するお客様の欲しいモノやコトの「本質」を理解し、完成品・コンポーネント・サービスをお客様にとって最適な形で提供していくことは、すべての事業に共通する戦略であり、当社グループのコア技術と他社とのオープンイノベーションを組み合わせるなど、社内外のシナジー強化にも取り組みながらビジネスモデルの変革を進めます。こうした経営戦略の担い手となる人材には、次のような要素が求められます。

- ・環境変化に柔軟に対応し、社会・顧客起点の発想や価値提供ができること
- ・組織やチームの目標達成のために自律的に考え、行動できること
- ・国・地域・事業を超えて多様な人材や組織と協働できること
- ・新たな価値観と既存の価値観を掛け合わせ、シナジー創出ができること

特に、成長領域においては、顧客開発とソリューションビジネスの強化をリードする人材の獲得が急務となっています。また、既存領域においては、当社グループの強みである「ものづくり」を支える人材が今後不足する見込みです。

このように、ありたい姿の実現に向けた人材の質的転換と量的確保が求められる中、人材の流動化や獲得競争がグローバルに激しさを増しており、経営戦略を実践する人材の確保への危機意識が高まっています。こうした経営戦略上の要請や現状認識を踏まえ、当社グループでは、人材の「獲得」「育成」「活躍」の3点を人的資本経営の考え方に基づく人材戦略の柱に据え、それぞれ以下の方針のもとで各施策を展開しています。

なお、経営戦略と人材戦略を一体のものとして推進を図るため、求められる人材やスキルの具体的な定義や各施策の検討は、社長執行役員以下のトップマネジメントが中心となり、人事部門と連携のうえ行っています。

経営戦略の担い手となる人材の要素を具体的に列挙し、成長領域における人材の獲得、既存領域における今後の人材不足への方針とその方針に基づく施策を展開していることを記載している。

＜人材戦略の三つの柱と取り組み＞

	獲得	育成	活躍
方針	事業運営上必要な人材を安定的に確保する。 経営戦略上獲得が急務な人材については新規採用やM&A等により早期獲得を目指す。	業務遂行に必要なスキルや役割、キャリアパスなどを明確化し、自律的な成長を促すための幅広い教育、育成の機会を提供する。 中核人材やグローバル人材については戦略的な登用や配置により計画的に育成する。	多様な従業員が自律的に成長する姿勢とチームに貢献する意識を持ち、その能力を最大限に発揮できる環境（制度・職場環境・企業文化等）の構築を推進する。
重点項目	・ビジネス開発人材、技術営業など重点的に獲得 ・採用ブランディングの強化 ・獲得プロセス・体制の強化 ・雇用・労働条件の柔軟化	・中核人材の早期選抜と計画的な育成 ・人材グローバル化に向けた戦略配置 ・キャリア開発プログラム、リスキルプログラムの拡充	・若手・キャリア採用者が成長活躍できる環境整備 ・ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進 ・実力・意欲重視の抜擢・登用
主な進捗 (2022年度-2023年度)	・国内グループにおいて二期連続の質上げの実施、600名以上採用 ・新卒採用における職種別採用（2022年度導入）の実施による適材適所の人材配置の強化 ・経営トップ自らが「経営人材」を早期に選抜、経営層が育成主導 ・各事業におけるソリューションエンジニアの定義及び選抜と計画的育成、経営層によるモニタリングの実施 ・ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンに関するニコングループ共通の考え方を示した「Nikon Global Diversity, Equity & Inclusion Policy」を制定 ・キャリア採用者の定着や活躍を支援する教育やモニタリング制度など環境整備		

人材戦略の三つの柱と取り組みについて獲得、育成、活躍の側面からそれぞれの方針、重点項目、主な進捗を表を用いて具体的に記載している。

**好事例
ポイント**

グローバルでのDEI推進に向けた取り組みをいっそう強化するため、グループ共通の考え方を示したポリシーを制定していること、それを従業員一人ひとりに浸透させるためグローバル共通のKPIに設定し、取り組んでいることを端的に記載している。

(i) ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

当社グループでは、DEI推進を人的資本経営における重要施策の一つと位置づけ、年齢や性別、国籍等を問わず、多様な従業員一人ひとりが、その能力を最大限に発揮し、活躍することのできる機会の提供と環境整備に取り組んでいます。

2023年4月には、グローバルでのDEI推進に向けた取り組みをいっそう強化するため、当社グループ共通の考え方を示した「Nikon Global Diversity, Equity & Inclusion Policy」(Nikon Global DEI Policy)を制定しました。これを従業員一人ひとりの判断や行動のベースとなる大切な考え方として浸透させるべく、当事業年度から「Nikon Global DEI Policy浸透度」をグローバル共通のKPIに設定し、DEIポリシーの内容を従業員により分かりやすく伝えるためのコミュニケーションブックの発行やトップメッセージの発信を行いました。また、国内外のグループ各社における認識や取り組み状況を把握し、現状の課題を洗い出すためのアンケート調査等も実施しました。次年度は、マネジメント層の意識改革、スキル開発を優先分野と位置づけ、グローバル共通のテーマとして取り組む予定です。

当社グループは、Nikon Global DEI Policyの下、一人ひとりがチームの一員としての居場所を感じ、個々の能力を活かし合うことのできる職場環境や企業文化の醸成を図るとともに、各地の法令や事業特性などを踏まえた具体的な取り組みを、グループ全体で、又は会社・事業毎に推進していきます。

グローバルでのDEI推進に向けた取り組みをいっそう強化するため、グループ共通の考え方を示したポリシーを制定していること、それを従業員一人ひとりに浸透させるためグローバル共通のKPIに設定し、当事業年度の取り組み、次年度の取り組み予定について端的に記載している。

「Nikon Global DEI Policy浸透度」をグローバル共通のKPIに設定してその対象範囲の目標値、実績を定量的に記載している。

KPI	対象範囲	目標値	2023年度実績
Nikon Global DEI Policy 浸透度	株式会社ニコン 国内外グループ会社	100% (2030年度)	制定初年度で従業員の約9割が存在を認知 91.4% (ニコン) 88.0% (国内外グループ会社)

三井住友トラスト・ホールディングス株式会社(1/2)

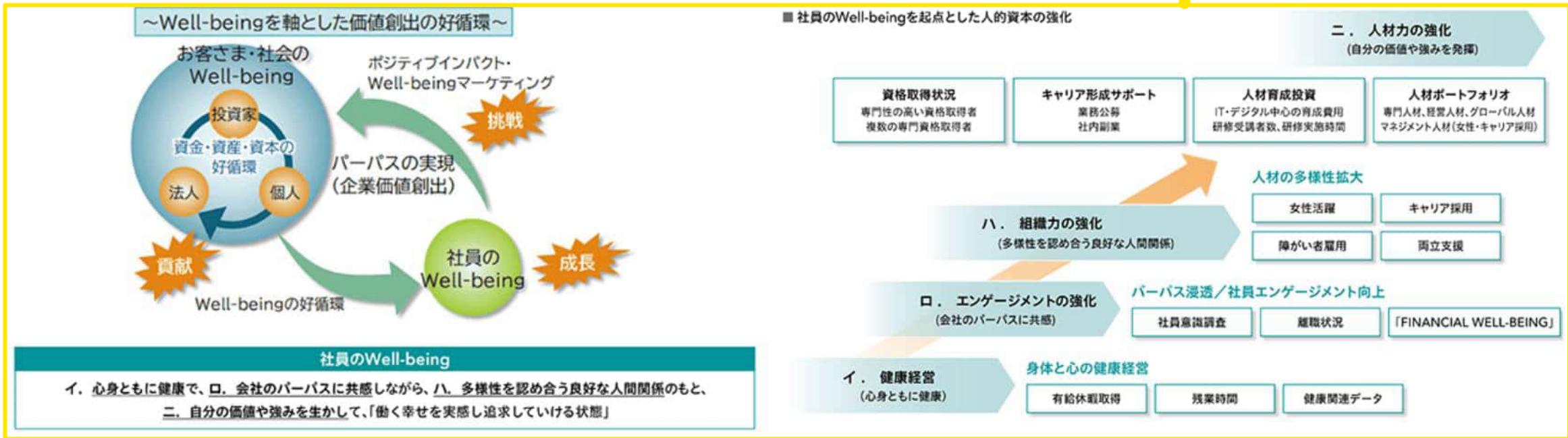


**好事例
ポイント**

「人的資本」をガバナンス・経営基盤マテリアリティとして特定し、人的資本への投資による社員のWell-beingの向上を通じて企業価値の向上、さらに社員のWell-beingの向上をもたらすといった「好循環」を創り上げ、パーパスの実現につながることを図を用いて端的に記載している。

当グループの掲げるパーパスを実現し、社会課題への取り組みを通じた資金・資産・資本の好循環の促進と市場の創出による成長を図るためには、非財務資本、中でも人的資本の充実が重要と考えており、当社のマテリアリティにおいては「人的資本」をガバナンス・経営基盤マテリアリティとして特定しています。社員は価値創造の源泉となる重要な資本の一つ(人的資本)であり、社会的価値創出及び経済的価値創出の重要な担い手です。人的資本への投資による社員のWell-beingの向上を通じて、お客さまや社会に対する価値創出が実現し、社会の一人ひとりのWell-being向上に繋がります。その結果として、社会の成長とともに当グループの企業価値も向上し、それが社員一人ひとりの励みや誇り、やりがいといった社員のWell-being向上をもたらす「好循環」を創り上げると考えております。

「人的資本」をガバナンス・経営基盤マテリアリティとして特定していること、人的資本への投資による社員のWell-beingの向上を通じて企業価値の向上、さらに社員のWell-beingの向上をもたらすといった「好循環」を創り上げ、パーパスの実現の実現につながることを図を用いて端的に記載している。



出所: EDINET閲覧(提出)サイト<https://disclosure2.edinet-fsa.go.jp/WZEK0040.aspx?S100TN4M> (2024年8月3日アクセス)



好事例
ポイント

社員のWell-beingを軸とした人的資本の強化として定めた項目に関する指標に関わる実績と中長期の目標を併記し、定量的に記載している。

項目	指標	備考	2023年度 実績	2025年度	2030年度
①健康経営 ～心身ともに健康～	ストレスチェック (*1) 標準集団の平均は100であり、数値が低いほど良好	※	90	90(*4)	90
②エンゲージメントの強化 ～会社・グループのパーパスに共感～	社員意識調査	パーパスに基づいた行動 (*2)	58.7	62	65
		活性化 (*3)	62.4	65	70
③組織力の強化 ～多様性を認め合う良好な人間関係～	女性管理職比率	当グループ	18.7%	22%	30%
		三井住友信託銀行株式会社	15.2%		
		両立支援 男性育休取得率	111%	100%	100%
④人材力の強化 ～自分の価値や強みを発揮～	グローバル人材		739人	750人	
	コアIT人材		245人	900人	

備考欄に「※」のあるものは当グループ全体、その他は三井住友信託銀行株式会社のデータであります。

(*1) ストレスチェック実施先の増加により2022年度までは関係会社17社、2023年度は関係会社18社の結果の単純平均としています。

(*2) 設問「自分自身の思考や行動に影響を与えている」についての、関係会社のスコアの平均であります。2022年度以前は社員意識調査を実施した関係会社17社の単純平均であり、2023年度は、所属従業員が少ない会社のスコアへの影響を排除するため、社員意識調査を実施した関係会社のうち従業員数50人以上の関係会社15社の単純平均としています。

(*3) 設問「自分の仕事に対して誇りを持っている」等、関連する10の設問についてのスコアの平均値であります。

(*4) 2023年度にて2025年度の目標であった92の水準を達成しており、今後は90を維持すべく2025年度の目標を90へと引き下げております。

社員のWell-beingを軸とした人的資本の強化として定めた項目に関する指標に関わる実績と中長期の目標を併記し、定量的に記載している。Well-beingを基軸にした人材戦略の表れとしてパーパスに基づいた行動に関する社内の意識調査を指標としている。

**好事例
ポイント**

経営戦略・事業戦略を実現するための人事戦略の柱を示し、人事戦略の全体像として、その柱の取り組みの狙い、重要なアクションプランについて図を用いて具体的に記載している。

経営戦略・事業戦略を実現するためには、組織及び人財の競争力を高める必要があります。そのため、人事戦略の大きな柱を、「戦略を実装する『適所』の確立と『適材』の確保」と「人財が活躍するための施策」としました。

1) 「戦略を実装する適所の確立と適材の確保」を実現する上での主要な課題は、a.社内グローバル人財を最大限活用、b.人財ポートフォリオの最適化、c.社員のキャリア自律です。これら課題解決のため、日本を含むグローバルにおいては適所適材を実現するための施策、日本国内においては職務に基づく評価・処遇制度（いわゆるジョブ型の人事制度）への改定等を進めていきます。

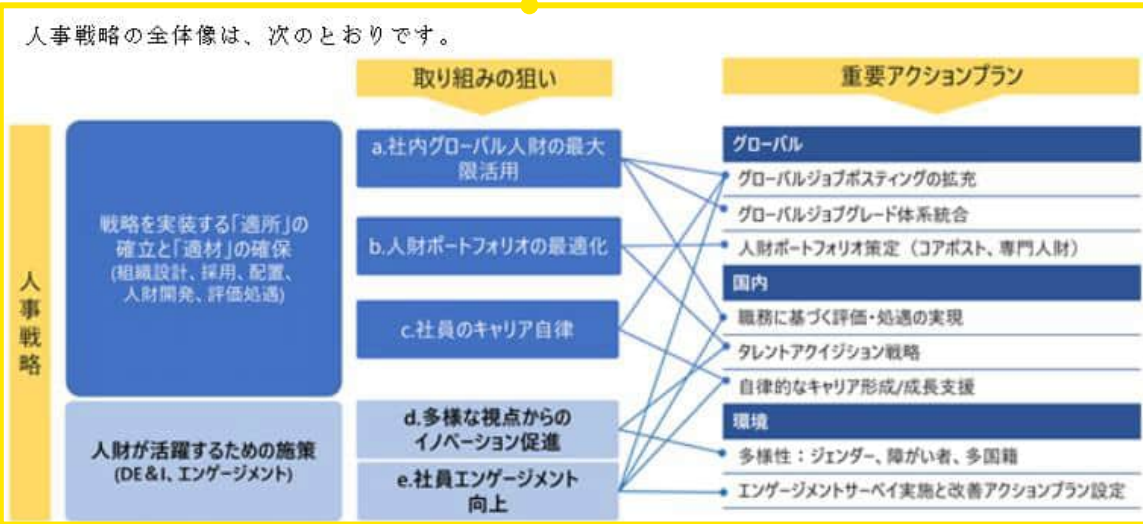
2) 「人財の活躍」を実現するための主要な課題は、d.多様な視点を合わせることによって、イノベーションを促進させること、e.社員エンゲージメント向上です。帝人グループの多様な人財が、自らの能力やスキルを最大限に発揮し生き生きと活躍できる環境を作るため、多様性をより一層富ませるとともに、社員エンゲージメントの阻害要因を特定し、改善アクションを設定、かつそれを実行していくことで、社員エンゲージメント向上を図っていきます。

当社は、グループ全体の経営戦略に基づき、各事業がそれぞれの事業戦略を策定、実行しています。戦略実行に適した組織を設計し、それぞれのポジションの職務を定義し、事業戦略を実行する人財を適所適材で確保し、グローバルで職務に適した処遇を行っていくことで、戦略の実現及び事業競争力強化を目指しています。

併せて、帝人グループに集う多様な人財が、それぞれの経験や価値観等からアイデアや考えを出し合い、時には衝突しながらも、それを乗り越えてより良いソリューションやイノベーションを創出していくとともに、多様な人財がエンゲージメント高く生き生きと活躍し、自分らしいキャリアを実現していくための施策を実行しています。

社員のキャリア自律を促すこと、グローバル適所適材を推進することにより、事業戦略に貢献する人財ポートフォリオを構築し、企業価値向上を図っていきます。

経営戦略・事業戦略を実現するための人事戦略の柱を示し、人事戦略の全体像として、その柱の取り組みの狙い、重要なアクションプランについて図を用いて具体的に記載している。



好事例
ポイント

事業戦略に貢献する人財ポートフォリオを構築し、企業価値向上を図るために、グローバル適所適材を推進することを示し、2023年度の取り組みについて図を用いて具体的に記載している。

1) グローバルでの適所適材の推進

a. 戦略の実装に向けた組織設計

2023年4月に役員制度を改定し、経営役員と事業担当役員から構成される体制に改定しました。これに合わせて、ポジションにおける役割・責任と処遇の関連性を明確化するとともに、人事・評価のプロセスをより適切に整えることで、執行役員を担える人財を、グローバルレベルでより柔軟に任用・配置できる体制としました。

b. 人財ポートフォリオの構築に着手

2023年度は、役員及び部門長クラスのサクセッションプランの目的、内容及びプロセスを全面的に改定し、トップ層の人財ポートフォリオ構築を実施しました。役員・部門長のポジションの職務と、サクセッサ候補の充足率を明確化し、そのギャップを埋めるための施策（採用、配置、人財開発）を実行しています。

今後は、2024年度から開始する新中期経営計画の事業ポートフォリオ変革を推進するため、事業本部と共同に必要な専門人財に関する人財ポートフォリオを策定し、最適化に向けた必要人財の獲得施策を検討・実施していきます。

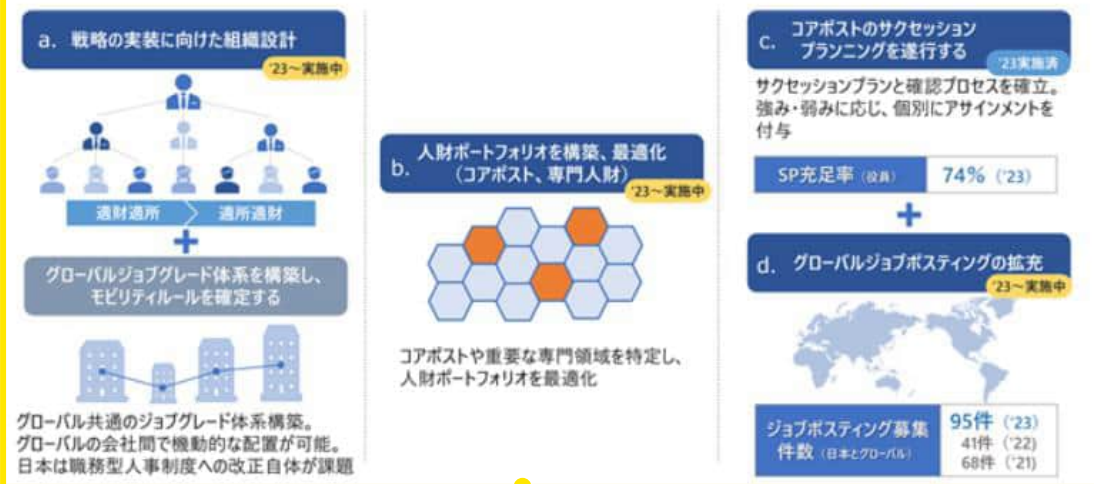
c. コアポストのサクセッションプランの遂行

2023年度は、役員及び部門長クラスのサクセッションプランの目的、内容及びプロセスを全面的に改定しました。役員のサクセッションプランについては、各役員がサクセッションプランを策定した後、CEO及び人事・総務管掌との三者面談で確認、その後グループ人事/D&I会議にて議論をするというプロセスによって、サクセッションプランのアップデートを行います。またグループ人事/D&I会議の中で、役員ポジションを起点としたサクセッションプランにおけるコアポスト就任候補者の戦略的配置についても議論し、ポジションに就任させるまでの育成を加速しています。

部門長クラスのスサクセッションプランについては、部門長本人がサクセッションプランを策定した後、各役員がサクセッションプランをアップデートさせ、人事・総務管掌と役員との事業別人事会議で議論を実施し、戦略的配置のほか、ポジション就任候補者の人財開発のための個別育成を実施しています。

d. グローバルジョブポストの拡充

社員がグローバルで自律的にキャリア形成できるよう、また、グローバルでの適所適材を推進する施策として、2023年度にトライアルとして社内公募をグローバルに展開しました。2024年度以降は、この実績を踏まえ、さらに海外グループ会社の対象範囲を拡大していく予定です。



事業戦略に貢献する人財ポートフォリオを構築し、企業価値向上を図るために、グローバル適所適材を推進することを示し、2023年度の取り組みについて図を用いて具体的に記載している。

**好事例
ポイント**

中期経営計画における人財戦略において、人財価値向上を従業員の自律×ベクトルの一致と表現し、人財価値の向上のための人財戦略の重点テーマを図を用いて具体的に記載している。ベクトルの一致に関する取組み、その指標と実績を具体的に記載している。

第6次中期経営計画（2023年度～2025年度）人財戦略

人財価値の向上は、企業の成長のドライバーです。

当社はその価値を「人財価値向上＝従業員の自律(注1) × ベクトルの一致(注2)」と表現し、以下の図の通り、人財戦略の重点テーマを整理しています。

「人財価値向上＝従業員の自律 × ベクトルの一致」については、乗算であることが重要であり、「従業員の自律」及び「ベクトルの一致」のいずれも高い水準を目指すことで人財価値がますます向上し、社会への価値提供が大きくなります。当社が成し遂げたいことは、社会への提供価値の最大化であり、これを支える人財への投資を着実に行っていきます。

- (注) 1 従業員の自律：従業員一人ひとりが考え、主体的に行動すること。
- 2 ベクトルの一致：会社のビジョンや戦略が従業員に浸透し、理解されている状態であること。

人財価値の向上



[ベクトルの一致に関する取組み]

・企業理念と戦略を浸透するリーダーの育成

当社グループとしてお客様と社会に幸せを届けるためには、自律した従業員に企業理念と事業戦略を浸透させ、組織力を生み出すリーダーの存在が不可欠であり、そのようなリーダーを計画的に育成することが企業の持続可能な成長には必要です。

組織成果創出力・人財育成力・組織活性化力などの強化のためのマネジメント対象の階層別研修を実施しています。また、支店長・本社部長・工場長などの組織リーダー候補の選抜と育成を目的に2018年から実施している経営塾、2019年にスタートした若手(35歳以下)リーダー候補者を育成する「SHINE! Challenge Program」によって、次世代のビジネスリーダーを計画的に生み出す土壌づくりを継続的に実施しています。2021年からは執行役員、業務役員及びキーポジションの後継者候補を挙げ、全社的かつ多様な視点で透明度の高い議論を行うサクセッションプラン会議を開始しました。候補者全員の個別育成計画を立案し、定期的な進捗確認により、リーダーパイプラインのさらなる充実に努め、後継者候補準備率(注6)をモニタリングしています。また、グループリーダー以上の全マネージャー職を対象に多面観察を実施しています。フィードバックされた結果を基に、マネジメント行動の変革に向けたアクションプランを作成し、定期的なコーチングによる内省を通じてマネジメント力の向上に取り組んでいます。

人財価値向上を加速する取組み(狙い)		指標	2023年目標	2023年実績	2024年目標
<ベクトルの一致>	サクセッションプラン会議を通じたリーダーパイプラインの拡充	キーポジションの後継者候補準備率(注1、9)	—	219.9%	—

人財価値の向上を従業員の自律×ベクトルの一致と表現し、人財価値の向上のための人財戦略の重点テーマを図を用いて具体的に記載している。ベクトルの一致に関する取組み、その指標と実績を具体的に記載している。

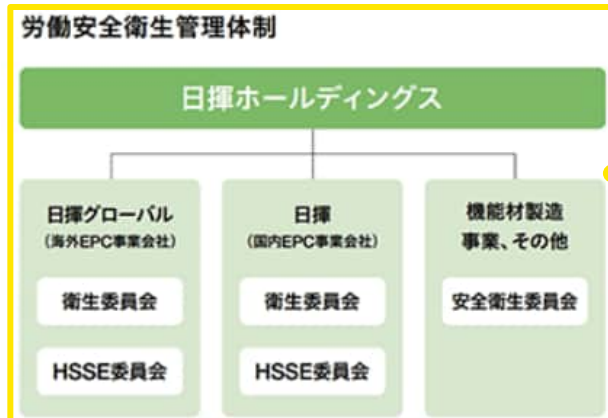
日揮ホールディングス株式会社



マテリアリティである「人権の尊重・働きがい」、「ガバナンス、リスク対応」にも関連する重要なサステナビリティ項目と考えている労働安全衛生に関して、構築・運用されている労働安全衛生管理体制を図を用いて端的に記載している。また、労働安全衛生に係る指標の過年度からの実績推移を表を用いて定量的に記載している。

労働安全衛生の追及は、マテリアリティである「人権の尊重・働きがい」、そして「ガバナンス、リスク対応」にも関連する重要なサステナビリティ項目と考えております。当社グループでは、Health（衛生）、Safety（安全）、Security（セキュリティ）、Environment（環境）（以下、「HSSE」という。）を常に追求すべき企業価値と捉え、当社グループのみならず協力会社も含め、国内外事業所や建設現場などで働くすべての人を対象に「すべての人が、健康で安心して働き、家族のもとへ無事帰る」というグループ共通のHSSE基本理念を制定し、当社グループを挙げてHSSEのパフォーマンス向上に取り組んでおります。

本理念に基づき、従来よりグループ各社が安全衛生方針を掲げ、下表のとおり安全衛生委員会又はHSSE委員会を設置し労働安全衛生管理体制を構築・運用しており、HSSEに係る重要テーマに関して審議し、対処するとともに、安全衛生上のリスクを低減する活動を展開しております。建設現場においても、建設工事に従事する多数の作業員を動員する協力会社とともに、各建設現場独自の委員会を設置して、協力会社を交えて労働安全衛生のパフォーマンス向上に取り組んでおります。重大災害があった場合は各グループ会社の労働安全衛生管理部門が迅速に対処するとともに、当社関連部門に対して緊急連絡し、必要に応じて当社が支援する体制を取っております。



マテリアリティである「人権の尊重・働きがい」、「ガバナンス、リスク対応」にも関連する重要なサステナビリティ項目と考えている労働安全衛生に関して、構築・運用されている労働安全衛生管理体制を図を用いて端的に記載している。

＜日揮グローバル株式会社及び日揮株式会社の建設工事における労働安全衛生に係る指標＞
本データの集計期間は毎年1月から12月までの合計としております。

	単位	2020年	2021年	2022年	2023年
工事総労働時間数	千時間	40,861	49,334	46,401	43,061
死亡災害件数	件	1	0	0	2
*1休業災害度数率		0.034	0.032	0.034	0.023
*2記録災害度数率		0.34	0.20	0.23	0.43

工事総労働時間数の大部分は、建設工事を請け負い、直接工事に従事する協力会社となっております。

*1休業災害度数率及び*2記録災害度数率は、米国労働安全衛生局（OSHA）の労働災害の発生状況を図る指標で、以下のとおりです。

休業災害度数率 = 休業災害件数 × 200,000 ÷ 工事総労働時間数

記録災害度数率 = (死亡災害件数 + 就労制限件数 + 専門治療件数) × 200,000 ÷ 工事総労働時間数

2023年は、日揮グローバル株式会社の海外建設現場において、協力会社の作業員2名が死亡する事故が発生しました。また、休業災害は例年より減少したものの、海外建設現場において記録災害が増加しました。こうした状況に対して、日揮グローバル株式会社のHSSE委員会が、臨時的労働安全衛生監査を実施するなどして、建設現場のマネジメント及び協力会社と一体となって事故防止対策を策定し、改善に取り組んでおります。

労働安全衛生に係る指標の過年度からの実績推移を表を用いて定量的に記載している。休業災害度数率、記録災害度数率については、その算式を示している。2023年の死亡災害件数の内容、改善への取り組みについて記載している。

出所: EDINET閲覧(提出)サイト<https://disclosure2.edinet-fsa.go.jp/WZEK0040.aspx?S100TVFX> (2024年8月10日アクセス)

好事例
ポイント

新人事制度の浸透の取り組みとしての事業戦略遂行に資する人財ポートフォリオの構築により、人財シフトを活性化させ、事業戦略と人事戦略の結びつきを強化していくことを記載している。「人財ファースト企業への変革」を実現させるための三位一体改革と各指標及び提供価値とのつながりを図を用いて記載している。

[新人事制度の浸透（人材育成方針および社内環境整備方針に関する取り組み）]

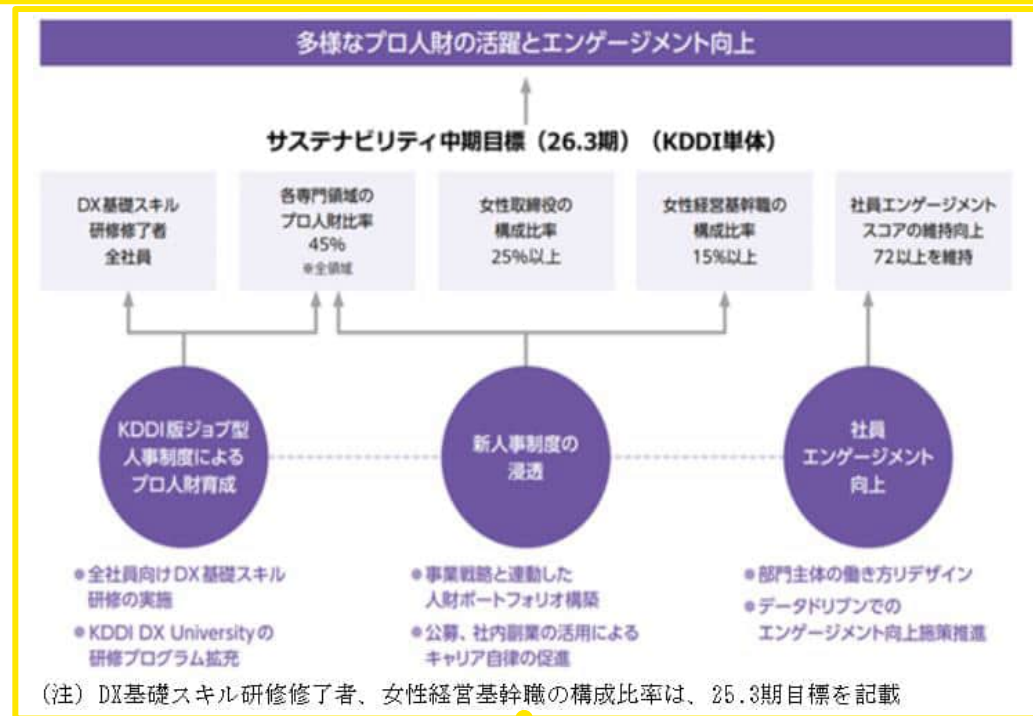
a. 事業戦略遂行に資する人財ポートフォリオ

新サテライトグロース戦略の展開に伴う事業ポートフォリオの組み換えに対して、事業戦略遂行に必要な人財力の質的・量的な充足を図るため、内部で人員をシフトさせ、外部から確保しなければなりません。そのために人財力のあるべき姿と現状のギャップを捉えた人財ポートフォリオを構築することを計画しています。

人財ポートフォリオの中では、KDDI全社員のスキルの発揮状況を数値化して捉えることができます。KDDIにおける30の専門領域に対して、職務役割・職務内容により細分化した“ジョブ”を定義し、各ジョブの遂行に必要なスキルも定義した上で、それぞれのスキルに対するアセスメントを作成しています。アセスメントの結果を活用することで、各組織が目指す姿に対して、現状のスキルの発揮状況とのギャップ（質・量）の把握に取り組んでいます。

また、性別、年齢や経歴などの情報も人財ポートフォリオで一元的に管理することで、組織と人の最適な組み合わせをデータで導くことができるようになります。これらの取り組みにより、人財シフトをより活性化させ、事業戦略と人事戦略の結びつきを強化していきます。

新人事制度の浸透の取り組みとして事業戦略遂行に資する人財ポートフォリオを構築することを計画し、人財ポートフォリオで情報を一元的に管理することで人財シフトを活性化させ、事業戦略と人事戦略の結びつきを強化していくことを記載している。



中期経営戦略での対処すべき課題とする「人財ファースト企業への変革」を実現させるための三位一体改革（新人事制度の浸透、KDDI版ジョブ型人事制度によるプロ人財育成、社員エンゲージメント向上）」と各指標及び提供価値（多様なプロ人財の活躍とエンゲージメント向上）とのつながりを図を用いて記載している。

好事例
ポイント

成長領域への人材シフトと、社員の主体的なキャリア形成を実現する仕組みとして「キャリアマッチング制度」(社内公募制度)の導入、職種転換研修と社内公募制度を組み合わせた「研修型キャリアマッチング制度」の導入について端的に記載し、図を用いて過年度から社内公募異動者累計を定量的に記載している。

2. 適材適所と少数精鋭の推進

当社は、生産性の高い少数精鋭の組織を実現するため、戦略的な人材配置とキャリア形成支援による適材適所を推進しています。

新入社員に対しては、専門知識や志向にマッチした配属を実現するため、配属先を入社前に確約するジョブマッチング型の採用を拡大しています。入社3年経過時には、キャリア研修や面談を通じて職務適合性を確認し、万一の配属ミスマッチの早期解消に取り組んでいます。

また、成長領域への人材シフトと、社員の主体的なキャリア形成を実現する仕組みとして「キャリアマッチング制度」(社内公募制度)を導入しています。さらに、新たな職種領域へチャレンジする社員を支援するため、職種転換研修と社内公募制度を組み合わせた「研修型キャリアマッチング制度」を導入し、2023年までの10年間で累計2,128人が社内公募で異動しました。そのほか、多様な職種に関する研修メニューを定期的に紹介するなど、社員のリスキリング(職業能力の再開発・再教育)を強化しています。

成長領域への人材シフトと、社員の主体的なキャリア形成を実現する仕組みとして「キャリアマッチング制度」(社内公募制度)を導入していること、さらに、職種転換研修と社内公募制度を組み合わせた「研修型キャリアマッチング制度」を導入していることを端的に記載し、図を用いて過年度から社内公募異動者累計を定量的に記載している。

〈社内公募異動者〉累計



好事例
ポイント

人的資本に関する戦略を実現するための人材育成方針に関連した取り組みについて具体的に記載している。

④人的資本への対応

a.人的資本に関する戦略

当社グループは、多様な社員や組織がお互いを高めて協働していくことが、最先端の技術力、グローバルな開発競争力、持続的成長の基盤となり、ミッションである「Together with our global partners, we bring innovation to everyone everywhere.」の実現に繋がると考えています。

当社グループは、人材こそが企業価値の源泉であると考え、「多様な人材が最大限に能力を発揮できる環境づくりと成長支援」に積極的に取り組んでいます。

(a) 人材育成について

当社グループは、最先端のソリューションSoCビジネスを通じて、ステークホルダー（お客様、パートナー、社員、地域社会等）の様々な期待・要望にお応えするため、最先端技術を追求することで、世界のイノベーションを支える会社として持続的な成長を目指してまいります。仕事にオーナーシップを持ち、自律的・意欲的にあるべき姿にチャレンジするプロフェッショナルな人材の育成に取り組んでいます。

〔エンジニア育成〕

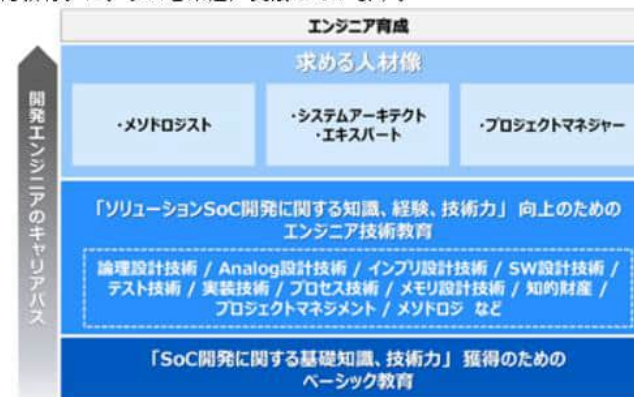
当社グループは、エンジニアの育成が重要な経営課題の一つと考えています。

お客様は、SoCのアーキテクチャに対する知識はもとより、SoCが搭載される最終製品やサービスに関する高い知見、及び差別化を可能とする先端のハードウェアからソフトウェアに至るまでの技術を組み合わせる最適なソリューションを提案できるパートナーを求めています。このようなソリューションSoCビジネスモデルの実現には、以下のようなエンジニア人材が必要になると考えます。

- グローバルに開発競争力を維持し続けるためのメソドロジスト
- お客様の要求に基づき最適なSoCアーキテクチャ仕様を提案・策定できるシステムアーキテクト
- アーキテクチャ仕様から実装仕様作成、設計を行える各分野のエキスペルト
- お客様からの信頼を得て、開発を円滑にゴールに導くプロジェクトマネジャー

ソリューションSoCビジネスモデルの実現のためのエンジニア人材について具体的に求める人材像を定義し、エンジニアを育成するための取り組みを具体的に記載している。

このようなエンジニアが生み出す価値・イノベーションが、当社グループの持続的な成長の基盤になると考えています。この基盤をより強固なものとするため、当社グループはエンジニアのレベルに応じた教育プログラムを策定／実践しています。



中長期では、さらなる海外商談の増加、最新の技術を提供するIPベンダーやツールベンダー、ファウンドリ、OSAT等のグローバルなパートナーとの協働が増加していくことが見込まれます。これらに対応していくために、多くのエンジニアに対し戦略的に海外ビジネスや先端テクノロジービジネスに参画する機会を増やし、エンジニアが得たノウハウ・経験を組織として蓄積し活用することを進めています。また、海外のお客様、海外パートナーとのビジネスを進めていくうえで欠かせない語学・コミュニケーションスキルについても、教育支援体制(※)を強化しています。これらの取り組みによって、グローバルプロジェクトの経験を有するエンジニア数はエンジニア全体の82%（前年比10%増）、先端分野のプロジェクトの経験を有するエンジニアは全体の75%（前年度14%増）となりました。

また、エンジニア育成の一環として、エンジニア一人ひとりが上司との1on1面談を実施する制度を設けており、自身のキャリアパス及びその実現に向けた具体的なアクションを共有することで、個人の成長をサポートしています。

(※) 語学・コミュニケーションスキル育成のプログラム

リーダー層向け	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションスキル上級(1on1研修) ・グローバルマインド研修(グループ研修) ・グループコーチング研修
一般社員向け	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーションスキル初級(グループ研修) ・グローバルマインド研修(グループ研修) ・英語運用力研修 ・新入社員向け語学研修(グループ研修)
全社員共通	<ul style="list-style-type: none"> ・基礎英語力強化(語学研修アプリ)

NTN株式会社(1/2)



好事例
ポイント

中期経営計画の基本方針である「事業構造の変革の加速」及びその変革を支える取組みの実行、グループとして目指す姿を実現するために策定された人材戦略(人材獲得と育成・組織風土醸成)の関係を図を用いて端的に記載している。また、人材獲得と育成・組織風土醸成に関わる取組み、指標及び目標を目指す姿を図を用いて具体的に記載している。

中期経営計画の基本方針である「事業構造の変革の加速」及びその変革を支える取組みの実行、グループとして目指す姿を実現するために策定された人材戦略(人材獲得と育成・組織風土醸成)の関係を図を用いて端的に記載している。

人材獲得と育成・組織風土醸成に関わる取組み、指標及び目標を目指す姿を図を用いて具体的に記載している。



	中期経営計画実現に向けて重点とする取組み	指標及び目標	目指す姿
人材獲得と育成	経営戦略実現のために求められる専門能力の向上	※エキスパートコース人数	従業員の高度な専門性獲得による組織能力の獲得
	グループ経営をリードする経営人材の育成	※サクセッションプラン候補者数	より若い世代からの経営人材の計画的育成と、育成した人材の速やかな登用
	自律的成長とキャリア自律の実現	※従業員一人あたり研修時間 ※従業員一人あたり研修費用	従業員一人ひとりの自律による従業員と組織の持続的な成長
組織風土醸成	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン	※女性管理職比率 ※男性育児休業取得率 ※中途採用比率 ※障がい者雇用率	個々の属性や価値観の違いを認め合い尊重し、多様な人材が能力を最大限に発揮できる組織
	挑戦し、やりきる職場風土への変革	※従業員エンゲージメント調査における「挑戦」や「変革」に関するスコア	挑戦意欲のある人材が働きがいを感じながら挑戦し続けられる組織
	NTNスピリットに基づくマインド変革	※従業員エンゲージメント調査における「企業理念」と「協力」に関するスコア	従業員がNTNで働くことに誇りを持ち、「イキイキと働く」ことができるエンゲージメントの高い組織

出所: EDINET閲覧(提出)サイト<https://disclosure2.edinet-fsa.go.jp/WZEK0040.aspx?S100TMOB> (2024年8月8日アクセス)



好事例
ポイント

中期経営計画実現に向けて重点とする取組みについて、指標、過去3年間の実績、目標及び指標の選定理由を一覧化し、定量的に記載している。

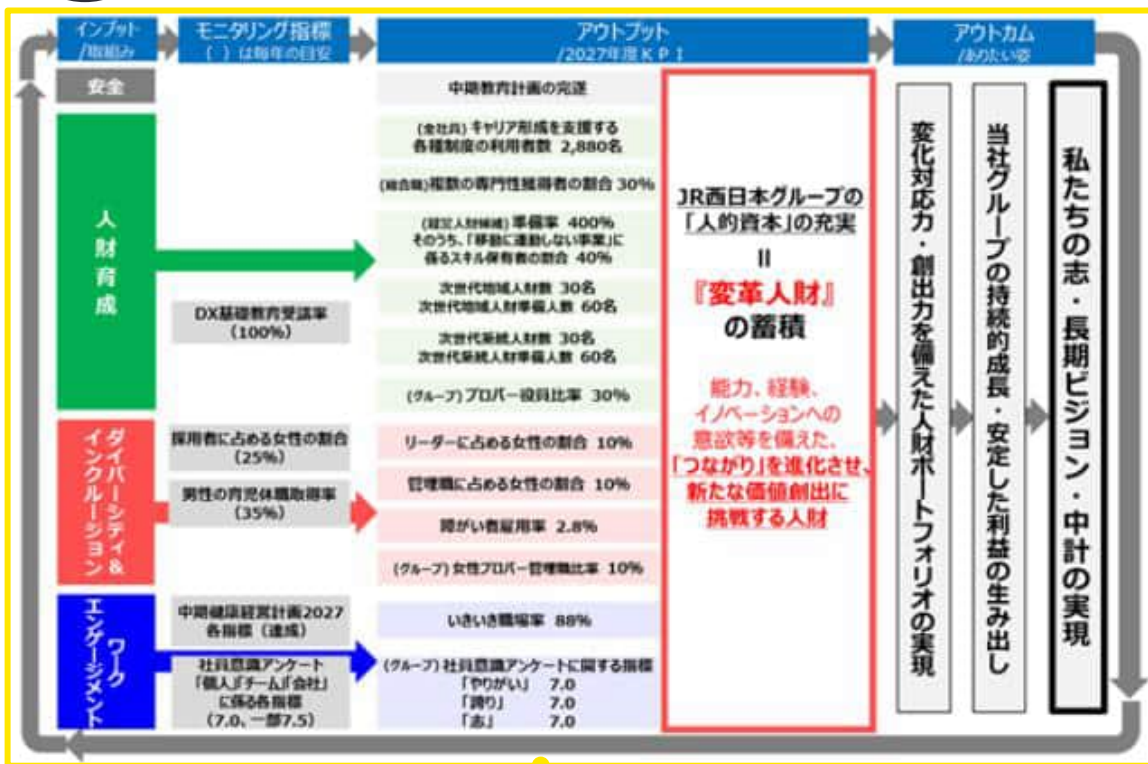
中期経営計画実現に向けて重点とする取組み		指標	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	目標	指標の 選定理由
人材 獲得と育 成	経営戦略実現 のために求め られる専門 能力の向上	エキスパート コース人数 (エキスパート： 高度専門人材) (当社) (注2)	-	-	6名	施策を導入し て間もないた め、今後目標 を定めます	専門能力 向上を測 る指標と して、エキ スパートの 育成状況 を採 用して お り ま す
	グループ経営 をリードする 経営人材の 育成	サクセッション プラン候補者数	19名	19名	24名	30名 2027年3月期	経営人材 の育成状 況を測る 指標とし て採用し て お り ま す
	自律的成長と キャリア自律 の実現	従業員一人あたり 研修時間 (当社)	11.6時間	16.2時間	11.9時間	対前年比増加	従業員の 自律的成 長を支援 する教育 訓練の実 績を指標 として採 用して お り ま す
		従業員一人あたり 研修費用 (当社) (注3)	-	-	19,180円		

中期経営計画実現に向けて重点とする取組み		指標	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	目標	指標の 選定理由
組織 風土	ダイバーシテ ィ・エクイテ ィ&インクル ージョン	女性管理職比率 (当社)	3.9%	4.4%	4.5%	5% 2027年3月期	男女が性 差なく 「イキイ キと働 く」た めの環 境づく りの指 標とし て採用 して お り ま す
		男性育児休業 取得率 (当社)	11%	37%	62%	100% 2027年3月期	
		中途採用比率 (当社)	6.7%	19.0%	21.3%	30% 2027年3月期	多様な人 材が活躍 できるキ ャリアや 雇用制度 、環境 づくりの 指標とし て採用し て お り ま す
		障がい者雇用率 (当社)	2.55% (法定雇 用率： 2.3%)	2.57% (法定雇 用率： 2.3%)	2.57% (法定雇 用率： 2.3%)	その時点の法 定雇用率以上	

中期経営計画実現に向けて重点とする人材獲得と育成、組織風土醸成のための取組みについて、指標、過去3年間の実績、目標及び指標の選定理由を一覧化し、定量的に記載している。

好事例
ポイント

人財ポートフォリオの転換に向けて掲げた3本柱について、図を用いてインプット・モニタリング指標・アウトプット・アウトカムの関連を記載している。アウトプット(指標)について表を用いて当期の目標及び実績、今後の目標を定量的に記載している。



②戦略

当社グループの人財戦略は、モビリティサービス分野を中心とした既存分野における事業の質を確保していく一方、ライフデザイン分野の拡大をめざした取り組みを推進することで、同質性の高い人財で構成されるポートフォリオから、多様性のある人財で構成されるポートフォリオへの転換を図り、持続的に価値創造していく企業グループへの成長に貢献していきます。人財ポートフォリオの転換に向けては、「人財育成」、「ダイバーシティ&インクルージョン」及び「ワークエンゲージメント」を3本柱として掲げ、実現に向けた取り組みを推進していきます。

(ア) 人財育成

		指標				
		2023 目標	2023 実績	2025 目標	2027 目標	
単体 KPI	全社員	キャリア形成を支援する各種制度の利用者数	1,726名	3,099名	2,322名	2,880名
	次世代 経営人財	準備率 (注5)	220%	211%	330%	400%
		そのうち、「移動に連動しない事業」に係るスキル保有者の割合	18%	30%	28%	40%
	管理職 登用候補	複数の専門性獲得者の割合	30%	48%	30%	30%
グループ KPI	次世代 地域人財	地域人財数	-	-	10名	30名
		地域人財準備人数	-	-	20名	60名
	次世代 系統人財	系統人財数 系統人財準備人数	-	-	10名 20名	30名 60名
		プロパー役員比率 (注6)	-	20%	26%	30%

5 重要ポストを担うことができる候補者の準備率。

人財ポートフォリオの転換に向けて掲げた3本柱について、図を用いてインプット・モニタリング指標・アウトプット・アウトカムの関連を記載している。アウトプット(指標)について表を用いて当期の目標及び実績、今後の目標を定量的に記載している。

出所: EDINET閲覧(提出)サイト<https://disclosure2.edinet-fsa.go.jp/WZEK0040.aspx?S100TOS4> (2024年8月6日アクセス)



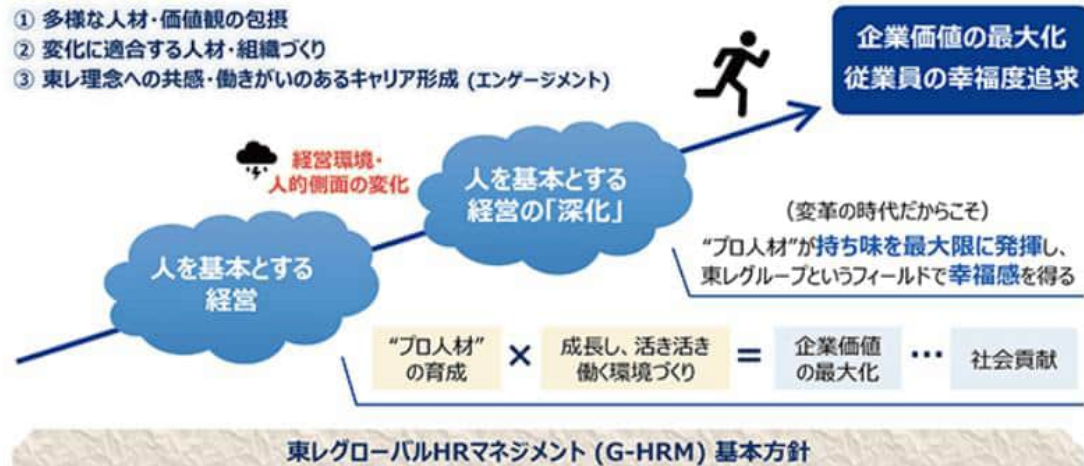
好事例
ポイント

「人を基本とする経営」の深化が従業員の幸福度を高め、企業価値の最大化につながることを図を用いて記載するとともに、フォーカスする「深化」のポイント(人材戦略)を挙げて記載している。人材戦略について、具体的な取り組みを記載するとともにその指標と目標及び実績を定量的に記載している。

「『人を基本とする経営』の深化」は、不確実性の高まった経営環境、価値観の多様化やキャリア自律意識の高まりなどの人的側面の変化に対応し、「人を基本とする経営」をアップデートするものです。「多様な人材・価値観の包摂」「変化に適合する人材・組織づくり」「東レ理念への共感・働きがいのあるキャリア形成(エンゲージメント)」にフォーカスし、「企業価値の最大化」と「従業員の幸福度を高める」ための人材戦略を策定し、取り組みを進めております。

「深化」のポイント = As Is/To Be ギャップ

- ① 多様な人材・価値観の包摂
- ② 変化に適合する人材・組織づくり
- ③ 東レ理念への共感・働きがいのあるキャリア形成(エンゲージメント)



(b) 変化に適合する人材・組織づくり

(i) 経営人材育成(人材中期計画)

当社では、経営戦略、各事業戦略上必要な人材を「基幹ポスト後継候補者」として、個別の育成・登用を計画的に行っております。後継候補者は、基幹ポストへの登用タイミング(短期～中長期・次世代)ごとに策定し、特に重要なポストについては、毎年トップマネジメントが構想を確認しております。当該候補者には、選抜研修である「経営幹部育成研修」(部長層対象)、「東レ経営スクール(TKS)」(課長層対象)を受講させ、研修終了後には東レグループ重要ポストに起用(タフアサインメント)する人事を行います。研修で得た「経営に必要な知識・スキル」や「経営者の心構えと覚悟」を東レグループ重要ポストにおいて実践する、という研修と人事を連動させた取り組みを継続的に実施し、経営人材を計画的に育成しております。

なお、経営人材育成に関するKPIとして次の2つを設定します。

- ・人材育成状況を示す「基幹ポスト後継候補者充足率」が常に150%以上
- ・後継候補人材を着実に育成するため、選抜研修(注)を毎年50人以上に実施

(注) 経営幹部育成研修、TKS、東レグループ経営スクール(TGKS)

指標	目標	2023年度実績
基幹ポスト後継候補者充足率(当社)	常時150%以上	185%
経営人材育成研修(当社グループ)	毎年50人以上を対象に実施	52人 (2022年度 53人)

人材戦略について、具体的な取り組みを記載するとともにその指標と目標及び実績を定量的に記載している。

明治ホールディングス株式会社(1/2)



**好事例
ポイント**

人的資本に関するガバナンス体制について、図を用いて経営会議の諮問機関として「グループ人財委員会」と人財のテーマごとの分科会が設置されていることを端的に記載するとともに、「グループ人財委員会」の構成員とその役割を記載している。

グループ全体の人財戦略の推進にあたっては、経営会議の諮問機関として、当社代表取締役 社長 CEOが委員長を務める「グループ人財委員会」を年に2回開催し、その内容については取締役会に報告しています。2022年度は、「D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）」「健康経営」「人財開発」をテーマに掲げ、それぞれ分科会を設置し、グループ横断での取り組みを推進しました。2023年4月にはグループ全体の人財戦略の推進責任者としてCHRO（Chief Human Resource Officer）を設置するとともに、グループ人財委員会の重要テーマに「労働安全」を加え、分科会を設置しました。



人的資本に関するガバナンス体制について、図を用いて端的に記載している。2023年4月よりグループ全体の人財戦略の推進責任者としてCHROが設置されていること、新たな分科会として労働安全分科会が設置されたことを記載している。

出所: EDINET閲覧(提出)サイト<https://disclosure2.edinet-fsa.go.jp/WZEK0040.aspx?S100TW0N> (2024年8月3日アクセス)



**好事例
ポイント**

グループにとっての多様性を定義し、グループが目指すべき「DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)が実現した姿」の取り組み強化としての重点属性(女性比率・キャリア入社比率・海外人財比率)を図を用いて定量的に記載している。

i DE&I (ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)
 明治グループ2026ビジョンの実現に向けてDE&I推進を加速する考え方として、「明治グループ ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンポリシー」を制定しています。多様な社員が、イキイキとやりがいをもって働ける環境を整備し、イノベーションや新たな価値を創出することで、持続的な企業成長を実現します。

明治グループ ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンポリシー

私たち明治グループは、赤ちゃんからお年寄りまで、それぞれのライフステージで多様な価値観を持つお客さまの気持ちや日々の生活に寄り添うことで、成長を重ねてきました。これからも、そうしたアプローチをグループの強みとし、日本、世界のお客さまに「食と健康」で一步先を行く価値をお届けするために、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進します。

<明治グループにとっての多様性>

性別、性的指向、ジェンダーアイデンティティ、性表現、年齢、国籍、宗教、健康、障がいの有無、雇用形態、キャリア、育児・介護中などの多様な背景や、一人ひとりの価値観・知見・能力などのあらゆる違い

1. ダイバーシティ

多様な人財の採用・育成・登用を推進し、多様な人財が様々な職域で活躍できる環境をつくります。

2. エクイティ

多様な人財が能力を最大限に発揮するために、障壁となるものを取り除き、一人ひとりの多様な背景や志向に合わせて成長・挑戦する機会を一律ではなく公平に提供します。

3. インクルージョン

多様な人財が自分らしさを発揮し、互いを尊重して認め合い、多様性を活かし合える組織風土を実現します。

私たち明治グループは、多様な人財がイキイキとやりがいを持って働ける環境を実現し、イノベーションや新たな価値を創出することで、持続的な企業成長につなげていきます。

グループにとっての多様性を定義し、グループが目指すべき「DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)が実現した姿」の取り組み強化としての重点属性(女性比率・キャリア入社比率・海外人財比率)を図を用いて定量的に記載している。

グループ人財委員会では、明治グループが目指すべき「DE&Iが実現した姿」を掲げ、重点属性(女性キャリア採用者・海外人財)への取り組みを強化しています。

2050年 明治グループの目指す姿 ~役員・管理職・総合職において~

※(株)明治・Meiji Seika ファルマ(株)・KMバイオロジクス(株)



好事例ポイント 人事戦略に基づく施策の実行によって人的資本を強化し、経営戦略がめざす姿の実現を図るための人事に関するガバナンス体制を図を用いて具体的に記載している。

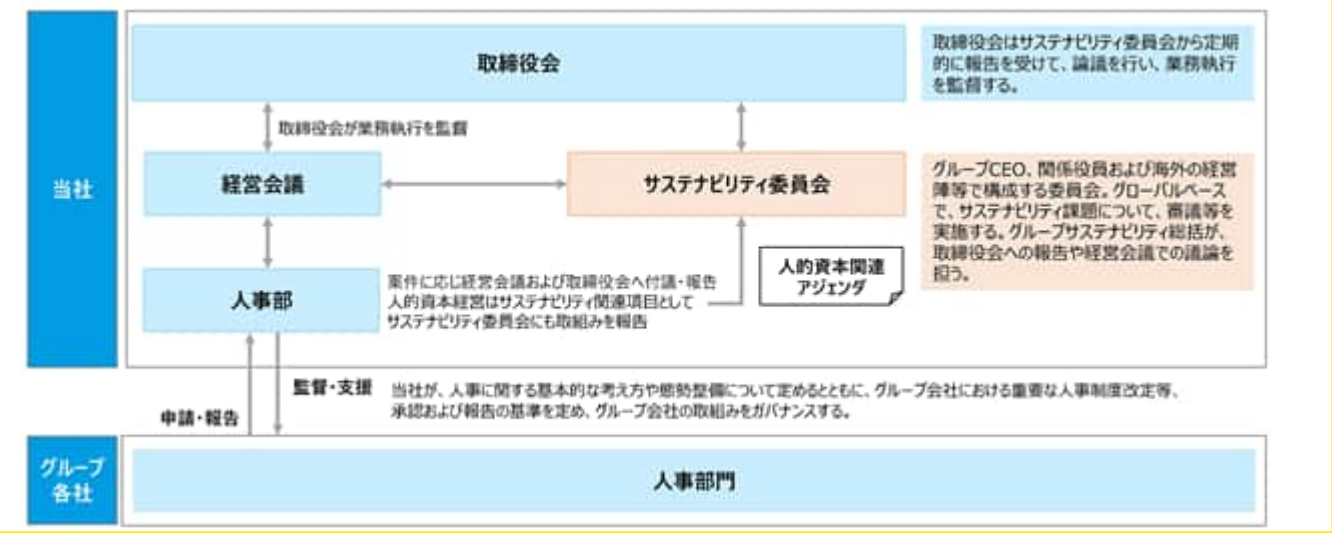
(4)人的資本

①ガバナンス

グループ全体へのガバナンスとして、内部統制基本方針に基づき人事に関する基本方針を定め、人事に関しての基本的な考え方、統括部署の設置、各種基準の策定等の態勢整備等を示すとともに、グループ会社における重要な人事制度改定等の事前承認事項および報告事項を定め、人事に関するガバナンス体制を構築しています。また、取締役会は関連議案の付議・報告を受けて人的資本に関する取組みについて論議し、業務執行を監督しています。

グループの人事を総括するチーフオフィサーは、東京海上グループの人的資本経営に関する課題および施策を取締役会および経営会議に付議・報告することで人事戦略と経営戦略の連動性を高め、人事戦略に基づく施策の実行によって人的資本を強化し、経営戦略がめざす姿の実現を図ります。また、サステナビリティ委員会において人的資本に関する取組みを定期的に報告し、議論することで、多様な意見を反映しています。

人事戦略に基づく施策の実行によって人的資本を強化し、経営戦略がめざす姿の実現を図るための人事に関するガバナンス体制を図を用いて具体的に記載している。





好事例
ポイント

中期経営計画の達成のために高い専門能力を持つ人材が不可欠であるとし、外部人材と既存人材の両面を高度化するための指標を示し、目標と実績を定量的に記載している。またキャリア採用の進捗状況や部門別キャリア採用割合をグラフを用いて記載している。

i) キャリア採用

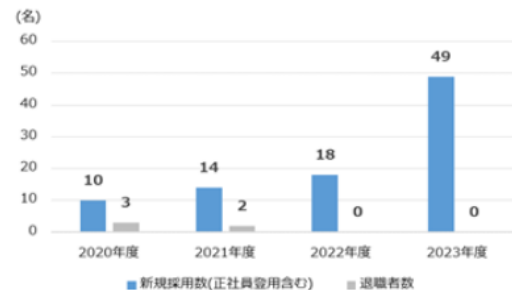
当社グループでは、中期経営計画（2023-2025）に掲げる「BX: Business Transformation」を起こすために高い専門能力を持つ人材が不可欠と考えています。専門能力には、積極的に取り入れるべき社外の知見と、当社グループでの長い経験によって培われる業界や商流、商品知識といった能力の2種類があります。スペースクリエーション企業を実現するためには、どちらも必要不可欠な能力であり、外部人材と既存人材の両面を高度化し、活躍の支援を行うことで新たな能力や企業風土を社内に育てていきたいと考えています。多様な社外の視点を各現場に取り入れることにより、企業風土をこれまで以上に大きく変え、与えられた仕事に取り組むのではなく、自分自身が仕事を変える、新しいチャレンジを行うという文化・風土の強化を進めています。

中期経営計画（2023-2025）【BX 2025】における目標と実績（単体）

	項目	目標	2023年度実績
社員の健康と能力開発、風土改革	人的資本投資額	3年間合計7億円	2.3億円
	キャリア採用者数	3年間合計60~80名	49名

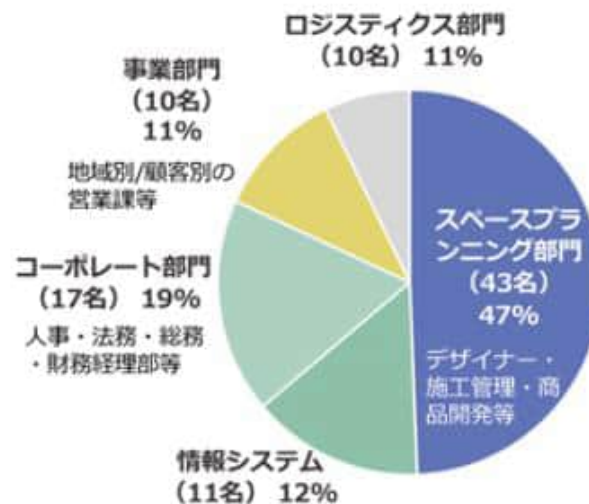
現在、単体の正社員は1,238名（2024年3月末時点）で、2024年4月1日には総合職・ロジスティクス職掌で63名を新卒採用しました。キャリア採用においては2023年度で49名を採用し、中期経営計画の目標である3年間合計（2023~2025年度）60~80名に対して、順調に進んでいる状況です。また、採用対象としては空間デザイナー、施工管理技士等を含めた施工エンジニア、情報システム関係、ロジスティクス、コーポレート部門等でキャリア採用を拡大している状況です。

・キャリア採用の進捗状況



※退職者数は、キャリア採用者における退職者を指します。

・部門別キャリア採用割合



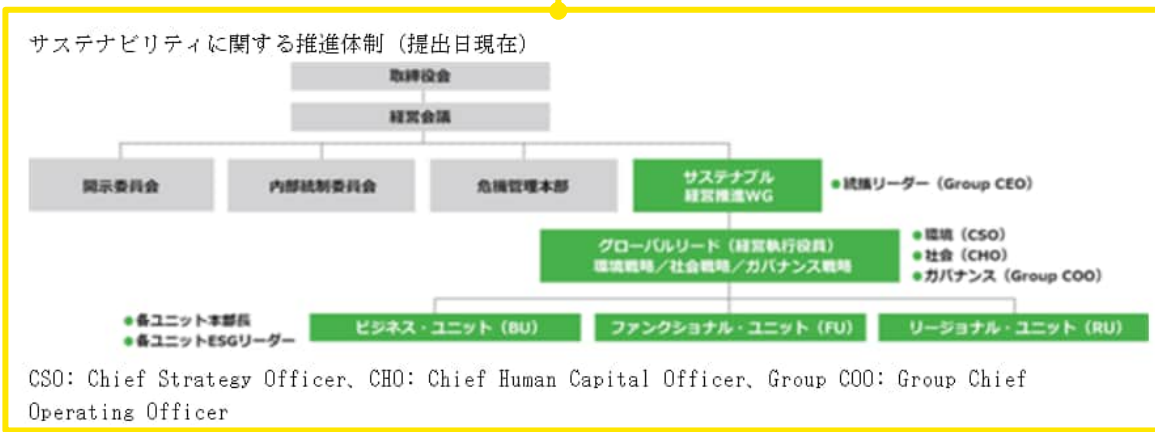
※対象：2020年度以降に入社した全キャリア採用社員

中期経営計画の達成のために高い専門能力を持つ人材が不可欠であるとし、外部人材と既存人材の両面を高度化するための指標を示し、目標と実績を定量的に記載している。

2020年度以降のキャリア採用の進捗状況を棒グラフを用いて示し、部門別キャリア採用割合を円グラフを用いて示している。

好事例ポイント サステナビリティに関する推進体制について、図を用いて各機関や各会議体等の関係を記載している。CHOの役割を端的に記載するとともにCHOの目標、目標に対するKPI、目標値を表を用いて定量的に記載している。

サステナビリティに関する推進体制について、図を用いて各機関や各会議体等の関係を記載している。



CHOの役割を端的に記載するとともにCHOの目標、目標に対するKPI、目標値を表を用いて定量的に記載している。

(3) 人的資本
① ガバナンス
当社グループでは、2022年にCHO (Chief Human Capital Officer) を設置し、CHOを頂点とするグローバル共通の人事課題への取り組み体制および各地域個別の人事課題への取り組み体制を整備しました。また、人的資本に関する事項の決裁権限については、グローバル組織およびグローバル職務権限規定で定めており、重要な事項の決裁にあたっては、CHOの事前承認またはCHOの決裁を求め、適宜取締役会に報告するなど、グループ全体を考えたガバナンスを確保しています。

ステークホルダー	重点テーマ	目標	担当役員 (注1)	KPI	目標値 (2026年度)
株主・資本市場	中長期かつ持続的な企業価値向上	さらなる収益の拡大、収益性の向上、資本の効率的活用の追求	CFO	MTP3経営指標に準じる	MTP 3 経営指標に準じる
	情報開示の強化	財務情報、非財務情報の適時適切な開示	CFO	ESG評価機関等による評価	主要な評価機関による評価の維持・向上
従業員	多様性の尊重	ジェンダー・ダイバーシティの推進	CHO	女性管理職比率 (注2)	11%
			CHO	管理職候補 (Level 6) における女性比率 (注3)	16%
	従業員エンゲージメント	魅力ある企業文化の醸成、浸透	CHO	離職率	半導体業界平均を下回る状態を維持する
			CHO	Gallup社サーベイのスコア (注4)	3.8
			CHO	Integrity awardノミネーション件数/年 (注5)	400件
	人財への投資	健康経営、ウェルビーイング経営、ワークライフ・バランスの推進	CHO	日本: ホワイト500認定 グローバル: 2024年度中に決定 (注6)	日本: ホワイト500認定
CHO			Advantest Development Frameworkに基づく育成推進	教育・研修費用	8億円

出所: EDINET閲覧(提出)サイト<https://disclosure2.edinet-fsa.go.jp/WZEK0040.aspx?S100TTJ3> (2024年8月8日アクセス)



好事例
ポイント

働き方改革・ダイバーシティの推進をマテリアリティ項目として定め、経営戦略と連動した人財戦略を実行し、めざす人財ポートフォリオの実現に向けたガバナンス体制を図を交えながら端的に記載している。

(9) 人的資本

当社グループは、従業員を価値創造の源泉である「人的資本」と位置づけており、「多様な人財」を有するという強みを磨くことで経済価値および社会価値の創造をめざしております。また、当社グループにとって、従業員は重要な「ステークホルダー」であり、経営理念では「従業員が誇りを持って働ける魅力ある会社」であり続けることを掲げております。

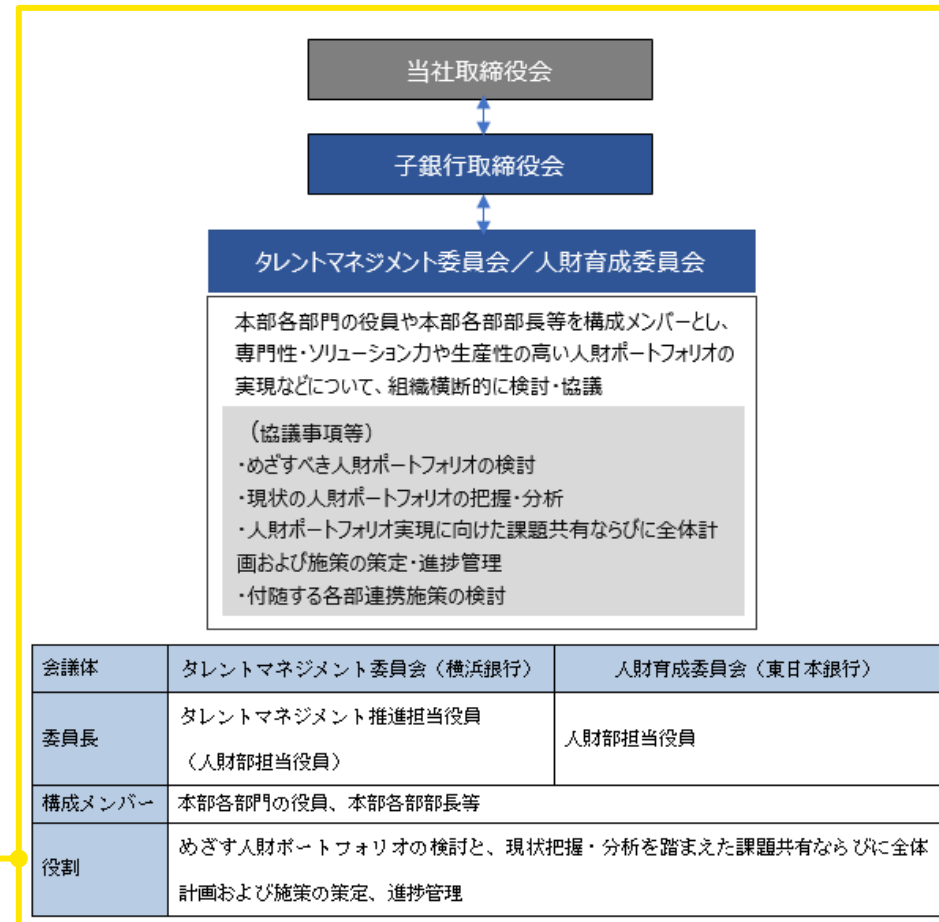
こうした考えのもと、当社グループにおける人的資本の価値向上を目的とした基本方針である「グループ人財ポリシー」を制定するとともに、経営戦略と連動し、中長期的にめざす人財ポートフォリオの構築に向けた「グループ人財戦略」を策定しております。

① ガバナンス

経営戦略と連動した人財戦略を実行していくために、人財育成方針や社内環境整備方針など、人的資本経営に関する方針や重要な施策の取り組み状況は、経営会議にて協議・決議をおこない、取締役会へ報告をしております。

また、人財部担当役員を委員長とし、本部各部門の役員や本部各部署長等を構成メンバーとした会議体を組織しており、当該会議体において、めざす人財ポートフォリオの実現に向けた取組方針や具体的な施策などについて組織横断的な議論を定期的におこなっております。

人財ポートフォリオの実現に向けた取り組み方針や具体的な施策を議論するタレントマネジメント委員会(横浜銀行)と人財育成委員会(東日本銀行)における具体的な協議事項等を記載しているほか、各委員会の委員長、構成メンバー、役割について具体的に記載している。



株式会社コンコルディア・フィナンシャルグループ(2/2)

好事例
ポイント

「人づくり」、「組織づくり」、「環境づくり」の3つの基本テーマについて指標及び目標を記載するとともに、当期を含めた過去3年間の実績推移を記載している。また、グループ人財戦略の全体像を図示し、これらの基本テーマによる人財戦略の取組みによってどのように企業価値の向上へ結びつくのかを記載している。

③ 指標及び目標

上記「②戦略」に関する主な指標及び目標は以下のとおりであります。

	指標※1	目標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績
総合指標	営業人員割合※2	2027年度までに60%程度	48%	49%	50%
	一人あたりソリューション収益 ※3	2027年度までに91百万円	83百万円	90百万円	97百万円
	会社の総合的魅力度(従業員意識調査)※4	2027年度までに3.29以上	3.29	3.28	3.41
人づくり	一人あたり研修時間 ※5	2027年度までに22.6時間	9.7時間	13.2時間	13.5時間
	営業人員スキルレベル上級者割合(各行ごと) ※6	2027年度までに30%	横浜銀行20% 東日本銀行 -	横浜銀行27% 東日本銀行15%	横浜銀行27% 東日本銀行21%
組織づくり	女性管理役職者比率	2027年度までに25%	14%	16%	18%
	キャリア採用者管理役職者比率(横浜銀行のみ)	2027年度まで14%以上を維持	14%	14%	16%

※1 特段の表示がないものは、横浜銀行、東日本銀行の合算

※2 実働人員数に占める営業人員数の割合

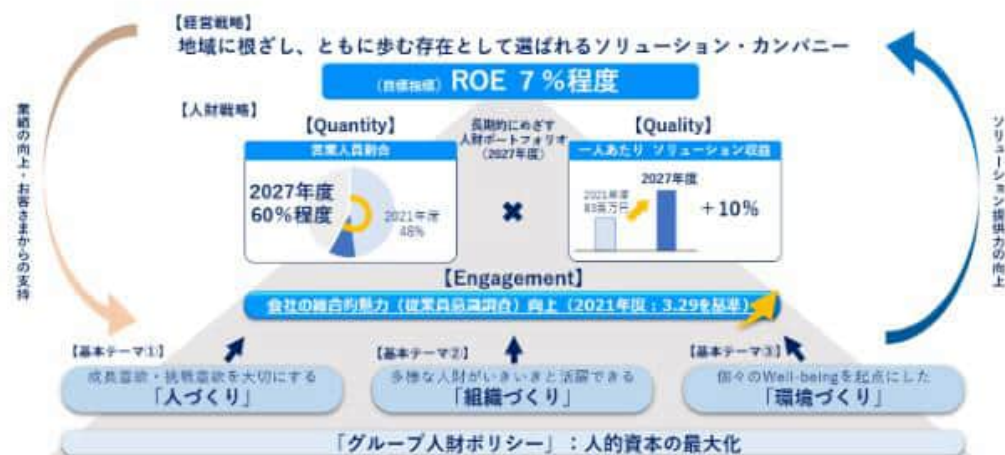
※3 円貸出収益+役員収益+外貨貸出収益・法人デリバティブ収益等の合計をソリューション営業人員(本部直営営業+法人渉外担当者+個人渉外担当者等)一人あたりに換算したもの

※4 組織の現状、強み・課題を的確に診断・把握するための従業員意識調査を無記名で毎年実施し5段階で評価(5が最高値)

※5 ソリューション営業力の強化に資する研修を対象に、各行(横浜銀行・東日本銀行)の基準にて算出

※6 法人渉外担当者、個人渉外担当者における社内のスキル認定制度で上級判定されたものの割合。なお、東日本銀行は、2022年度の金融ビジネススクールの新設にあわせて営業人員のスキル評価制度を導入しております。

<グループ人財戦略 概要>



「人づくり」、「組織づくり」、「環境づくり」の基本テーマによる人財戦略が企業価値の向上(ROE7%)へどのように結びつくのかを記載している。

人財育成方針、社内環境整備方針で掲げた「人づくり」、「組織づくり」、「環境づくり」のテーマに係る指標及び目標を記載するとともに、当期を含めた過去3年間の実績推移を記載している。

好事例
ポイント

人財育成、ダイバーシティ&インクルージョンをマテリアリティに基づく重点テーマに設定し、それぞれ「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」のコアコンテンツに区分し、記載している。「リスク管理」において識別したリスクに対する取組みを具体的に端的に記載している。

③ 人財育成

当社は、競争環境、労働環境をはじめとした取り巻く環境が急速に変化していく中で、これらの環境変化に対応しつつ組織として成果を出し続けるためには、従業員一人ひとりが自ら学び、主体的に成長することが必要であると考え、人財育成をマテリアリティに基づく重点テーマの1つに設定して取組みを行っております。

(c) リスク管理

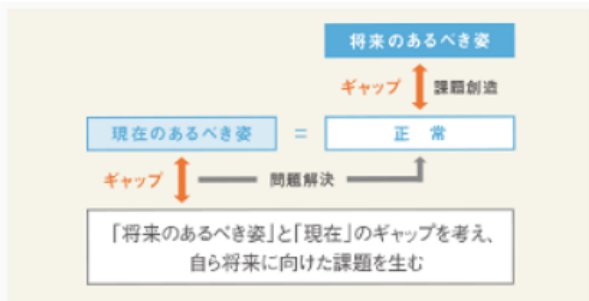
日本国内における少子化、要求される人財の高度化や雇用の流動化の中で事業活動に必要かつ有用な人財の確保は困難の度を増しており、当社は、人財の育成は事業継続の根本的な課題の一つと認識しております。このような考え方のもと、当社は心身両面での人財の育成に取り組んでまいります。

<高いモチベーション維持と能力向上>

人財育成、評価、処遇の3要素を有機的に結びつけ、入社から退社まで高いモチベーションを維持しながら能力向上を図れるよう、各種人事制度を関係づけて構築しております。

<課題創造力、課題解決力の習得>

環境の変化に対応し、未来志向をもってお客様のニーズに応えるため、「問題解決」できる人財を積極的に育成しております。具体的には、「ジェイテクトの基本理念」にある「絶え間無い改善」の体現として、より高い課題に対応できる人づくりのため、仕事の基本となる「問題解決力」を、入社1~4年目の間で修得するように強化して取り組んでおります。



④ ダイバーシティ&インクルージョン

当社では、多様な人財の誰もがそれぞれの能力を発揮できることは、倫理的観点だけでなくイノベーション創出や競争力向上等、企業の持続的成長においても欠かせないものと考え、マテリアリティに基づく重点テーマの1つとしてダイバーシティ&インクルージョン(以下D&I)の取組みを進めております。

(c) リスク管理

当社では、多様性の欠如がイノベーション創出や競争力において影響を及ぼすだけでなく、人権侵害や差別、ハラスメント等を起こすことや、モチベーションの低下に繋がることもリスクと捉えております。また、多様性が低い職場はグループシンク(集団浅慮)により、誤った判断に繋がりやすいこともリスクと認識しており、多様性を活かす職場環境や働き方の仕組みを整備することによりリスクを低減できると考えております。特に介護や育児、不妊治療等のライフイベントによりキャリアを中断することのないよう仕事と家庭の両立支援制度の充実に力を入れております。

具体的には、法定以上の育児短時間勤務制度の整備や託児所支援、ベビーシッター補助制度、カムバックサポート制度(退職した従業員の復職制度)等を整備しております。また、両立支援や障がい、LGBTQ+等に関する研修を実施し、安心して働くことのできる職場風土の醸成にも力を入れております。

「ダイバーシティ&インクルージョン」において、人財の多様性が欠如した場合のリスク、そのリスクに対する具体的な取組みを記載している。

「人財育成」においては、少子化や人材の高度化、雇用の流動化等の環境によるリスク、そのリスクに対する具体的な取組みを記載している。

好事例ポイント 経営戦略を実現できる人材を育成するために刷新した人材育成プログラムについて、その背景、目的及び特徴について端的に記載するとともに、人材育成プログラムにおける考え方を図を用いて記載している。

a. 当社の人材育成プログラム

2018年4月から8年間実施してきた人材育成プログラムを2024年4月に刷新しました。

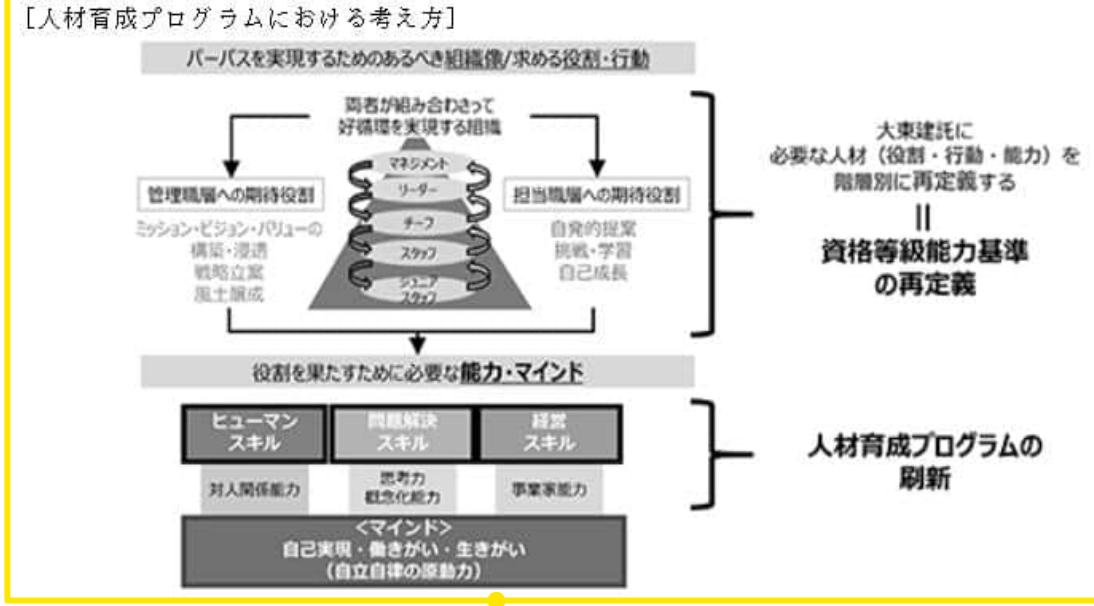
当社は取り巻く環境変化に適応するべく中長期的なビジョンを掲げ、そこに到達する新たな経営戦略を打ち出しています。外部・内部の環境変化に適応して継続的に成長するためには、その戦略を実現できる人材が必要となります。

例えば、人口減少や少子高齢化による労働力不足といった外部環境変化に対しては、採用等の外部調達だけでなく、既存社員が業務上の問題を解決して遂行するスキルを向上させながらモチベーション高くパフォーマンスを発揮することが今まで以上に必要となります。また事業領域拡張を目指した組織体制の構築といった内部環境変化に対しては、新規事業展開に必要なスキルを開発できる人材やボトムアップを実現できる自主自律の風土醸成が必要となります。

今回の人材育成プログラムの刷新は、このような人材を育成することを目的としています。

プログラム設計においては、まず当社が目指す方向を実現できる組織像を定義し、組織を構成する社員の要件（人材要件）を再定義しています。現在の当社に必要なのはどのような人材なのかについて、階層毎に求める役割、行動、能力（人材要件）を定め、求める能力・スキルを習得できる研修プログラムにしました。

特長としては、①「ヒューマンスキル」「問題解決スキル」「経営スキル」を3本柱として担当層からスキルが積み上がるカリキュラム、②いつでも、どこでも好きな時に学べて先端技術のリスキルもできるWEBオンデマンド学習コンテンツを希望者全員に提供する自律的学習の環境整備、③多様な価値観を持つメンバーのモチベーションをマネジメントできる人材を客観的指標で評価する管理職登用試験の導入、があります。一方、事業特性に応じた職種別のスキルの習得は、職種毎に教育機能を組織化した部門でカリキュラムを構築し、OJTを中心に展開をしています。



人材育成プログラムにおける考え方を図を用いて記載している。

経営戦略を実現できる人材を育成するために刷新した人材育成プログラムについて、その背景、目的及び特徴について端的に記載している。



好事例
ポイント

人的資本に係るリスクとその背景を示した上で、リスク低減のための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についての指標及び目標、実績を定量的に記載している。

(Ⅲ) リスク管理

継続的な企業成長を実現させていくためには、多様な人材を安定して採用し、定着をさせていくことが重要であると考えております。そのため、労働市場の人材流動性が高まる中、計画通りの採用数及び多様な優秀人材の獲得が進まなくなること、社員の離職により組織力が低下することがリスクと捉えております。女性社員の離職率低下を目指し、離職率3%以下という目標を立て、D&I推進室の下、女性活躍推進施策や働きやすい環境整備を強化しております。また、労働時間や職場環境等を理由とした社員の「傷病による欠勤（アブセンティーズム）」や「健康上の理由による業務パフォーマンスの低下（プレゼンティーズム）」などもリスクと捉えております。

上記ガバナンス体制及び職制をベースとした適切な労働時間管理、自己申告やヒアリング等を通じた職場環境及び社員一人ひとりの把握、また業務を通じた働きがいの実感、社員のキャリア志向を捉えた配置活用、適切な評価制度の運用を通じた処遇の実現等により、社員が前向きに活躍しやすい環境を整えることで、リスク低減に努めております。

人的資本に係るリスクとその背景を示した上で、リスク低減のための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についての指標及び目標、実績を定量的に記載している。

(Ⅳ) 指標及び目標

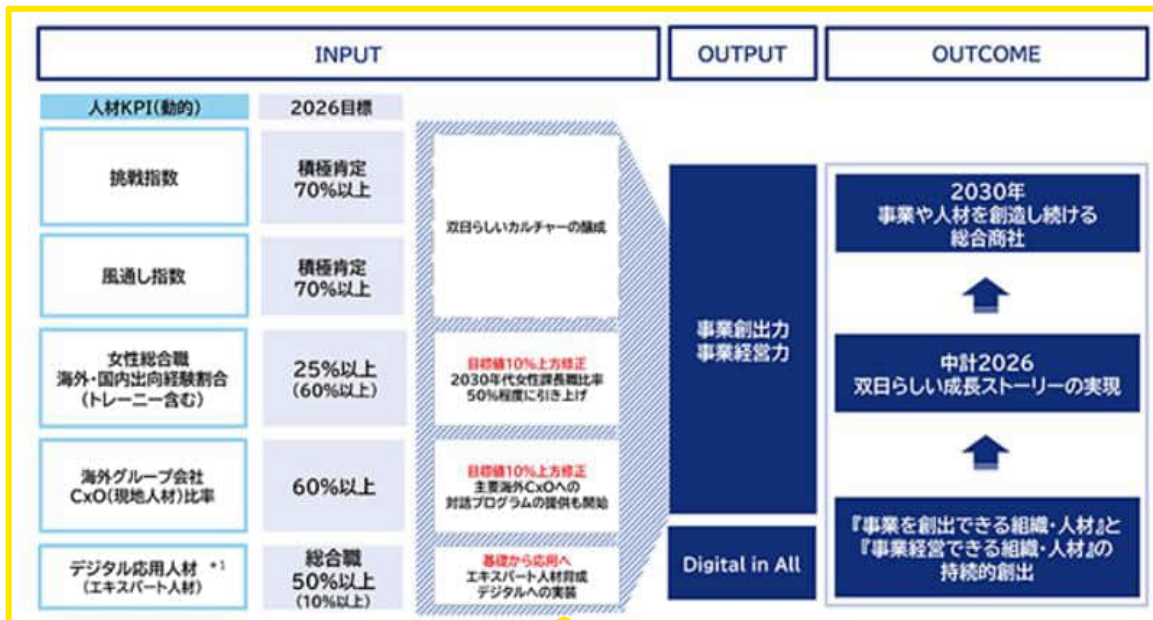
当社グループでは、「(Ⅰ) 戦略」において記載した、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針について、次の指標を用いております。当該指標に関する目標及び実績は、次のとおりであります。

指標	目標	実績(当連結会計年度)
新卒採用における女性採用比率	30% (注)	21.6% (グループ全体では37.1%)
女性社員比率	30%以上	31.7%
管理職に占める女性労働者の割合	前年実績以上 (前年実績9.8%)	10.2%
女性社員年間離職率	3%以下 (注)	5.3% (グループ全体では8.2%)
男性労働者の育児休業取得率	50%	38.0%
障がい者雇用率	2.3%	2.38%
4週8休(年間104日休日)実施率	100% (注)	81%
死亡・重大事故災害	0件 (注)	2件
労働災害度数率	0.60以下 (注)	0.14
労働災害強度率	0.01以下 (注)	0.51
健康診断受診率	100%	100%
ストレスチェック受検率	100%	98.2%
特定保健指導実施率	45%	44.1%
健康経営優良法人の認定取得	認定取得	認定取得

(注)当社の目標

好事例
ポイント

人材KPIに関わるINPUT・OUTPUT・OUTCOMEの関係、OUTCOMEのつながりについて図を用いて記載するとともに、人材KPIの詳細を一覧化し、KPIの設定の背景やKPIの引き上げについて定量的に記載している。



人材KPI (項目)	詳細
挑戦指数 風通し指数	<ul style="list-style-type: none"> 「中期経営計画2023」で掲げた人材KPIの目指す先の状態をKPIに設定。 「中期経営計画2023」では肯定回答率(*1)としていたものから、積極肯定回答率(*1)に基準を引き上げ。 社員の挑戦、風通しの良い組織文化醸成を加速。
女性総合職 海外・国内出向 経験割合 (トレーニー含む)	<ul style="list-style-type: none"> 世界中で多岐にわたる事業を展開する当社において、現場経験は管理職候補育成に重要な要素。 「中期経営計画2023」では、トレーニーを含む本社外経験の数は増加した一方、管理職に求められる責任を伴うミッション遂行・意思決定など質の高い経験を積んだ割合を伸ばすべく、従来のKPIに加え、「駐在・出向経験割合」をKPIに設定。 中期経営計画2023で掲げたトレーニーを含む本社外経験割合のKPI数値は、50%から80%以上に引き上げ。
海外グループ会社CxO (現地人材)比率	<ul style="list-style-type: none"> 事業戦略達成に向け、マーケットインと当社グループ力を活用した事業拡大は不可欠であり、それぞれのマーケットに精通し活躍する海外グループ会社CxO(現地人材)比率を引き続き モニタリング。 KPI数値は、50%から80%以上に引き上げ。
デジタル応用人材 (エキスパート人材)	<ul style="list-style-type: none"> 前KPIは「基礎研修修了者割合」を掲げ、ビジネスへのデジタル実装を考えるための基礎知識を全総合職が習得。 本中計では、事業への実装に向け、応用レベル「応用基礎・エキスパート研修修了者」のKPIにレベルを引き上げ。

(*1)2017年より開始したエンゲージメントサーベイ(社員意識調査)は、当社の状況を正確に把握し、効果的な人材戦略につなげるために外部専門家の監修のもと、当社独自の設問を策定・導入しています。サーベイでは、回答選択肢を6択設けており、そのうち「①とてもそう思う」「②そう思う」の回答割合を「積極肯定回答率」、「③どちらかといえばそう思う」を含めた回答割合を「肯定回答率」と定義し、組織別や属性別(年代別、職群別)などに分析を行い、各組織単位での改善活動につなげています。

人材KPIに関わるINPUT・OUTPUT・OUTCOMEの関係、OUTCOMEのつながりについて図を用いて記載している。

人材KPIの詳細を一覧化し、KPIの設定の背景やKPIの引き上げについて定量的に記載している。

好事例
ポイント

会社が持続的に成長していくために、新規採用人財をグローバルに活躍できるよう育成することを必須と捉え、海外出向(研修)者のうち、入社5年以内の従業員の比率を高めることを指標と定め、入社5年以内の従業員の比率の目標及び過年度からの実績を定量的に記載し、達成に向けた取り組みについても具体的に記載している。

〈人的資本に関する考え方・戦略〉

当社は1970年代にアメリカに進出して以来、積極的な海外展開を推し進め成長してきました。2005年には競合に先駆けてリチウムイオンバッテリーを採用したプロ用電動工具を市場に投入し、また近年ではグローバルに環境対応の重要性が注目される中、エンジン製品から充電製品への置き換えを推進し、「充電製品の総合サプライヤー」への進化に取り組んでいます。このようにグローバルな市場環境の変化に柔軟に対応してきたことが、マキタの成長の原点であると考えています。そして、当社の成長を支えるのは、当社で働く人財の力にほかなりません。

今後もマキタはグローバルに市場環境の変化を察知し、需要に応え続けることで成長していくことを目指します。そのために、多様な人財の活躍とグローバル化を推進します。

〈人的資本に関する指標及び目標〉

①新規採用人財の早期戦力化

世界規模で事業を展開している当社では、多くの従業員が海外出向・海外研修経験があり、2024年3月期末時点で、開発技術本部・国内営業所勤務者を除く従業員のうち、約28%の従業員に海外出向経験があります。当社が今後も持続的に成長していくためには、多様な価値観を持つ新規採用人財(新卒入社社員およびキャリア入社社員)に、早期に海外経験を積んでもらい、グローバルに活躍できるよう育成していくことが必須です。2030年3月期までに当社単体で、海外出向(研修)者のうち、入社5年以内の従業員の比率を20%とすることを指標として設定し、取り組みを進めています。

今期は、海外出向している若手従業員のうち、ボリューム層である入社5年の従業員の社歴が6年に達したことで、一時的に数値が低下しました。一方短期の海外研修制度を導入したことにより、海外研修経験者は着実に増加しており、海外研修を経験した若手従業員は、数カ月～1年程度の日本での準備期間を経て、その後出向という形で再び海外拠点で活躍するケースがほとんどとなっております。

指標の達成に向け、短期研修制度も活用して出向者候補となる若手従業員を増やしていきたいと考えています。

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2030年3月期
入社5年以内海外出向(研修)比率	17%	14%	12%	20%

(達成に向けた取り組み)

- ・インターンシップの積極的な受け入れ、大学研究室との関係構築により優秀な人財を採用できる下地の整備
- ・より多くの若手従業員が海外経験を積めるよう、短期の海外研修制度の導入
- ・若手従業員の海外キャリア意識の形成とモチベーション向上を狙い、海外出向経験者による座談会を実施しその様子を社内報を通じて紹介

会社が今後も持続的に成長していくためには、新規採用人財に、早期に海外経験を積んでもらい、グローバルに活躍できるよう育成することを必須と捉え、海外出向(研修)者のうち、入社5年以内の従業員の比率を高めることを指標と定め、入社5年以内の従業員の比率の目標及び過年度からの実績を定量的に記載し、達成に向けた取り組みについても具体的に記載している。

**好事例
ポイント**

社内環境整備への取り組みとして2023年度から従業員エンゲージメントサーベイを開始したこと、その結果と結果を踏まえて今後取り組むべき課題を端的に記載している。

⑤ 従業員エンゲージメント

当社は、従業員が会社に愛着と誇りを持ち、働きがいを感じることで持てる力を存分に発揮できる環境の整備を進めています。2022年度から人事評価に関わる納得性調査を開始し、2023年度から従業員一人ひとりの意欲を高め、組織としての一体感を醸成することを目的に、従業員のエンゲージメントサーベイを開始しました。「職場・仕事」「支援・上司」「環境・同僚」「風土・ビジョン」「処遇・報酬」の分類でエンゲージメントの調査を実施しています。結果は、肯定的な回答の比率が高いことから、概ね一定のエンゲージメントを維持できていると認識しています。今後も定期的な調査を継続し、より良い職場環境づくりに活用するとともに、人事施策の評価に活用します。

(a) 従業員エンゲージメントサーベイの結果

各分類に4問の質問を設けて、各々の質問に対して、「その通りである」「どちらかというとその通りである」「どちらかというその通りではない」「その通りではない」のいずれかで回答したものを集計しています。「その通りである」「どちらかというその通りである」と回答した従業員(肯定的回答者)の割合は以下のとおりです。(調査対象者：当社における社員・嘱託。ただし、執行役員、海外赴任者、休職中の者を除く)

<当社における正規雇用労働者のエンゲージメントサーベイ各分類に占める肯定的回答者の比率>

	2023年度	2024年度
職務・仕事	76.0%	75.5%
支援・上司	77.6%	75.5%
環境・同僚	78.0%	78.3%
風土・ビジョン	73.4%	72.4%
処遇・報酬	66.3%	66.4%

(b) 今後取り組むべき課題

従業員エンゲージメントサーベイの結果全体は肯定的な回答が多いものの、「処遇・報酬」の比率が相対的に低いため、そこに改善すべき課題があると認識しています。肯定的な回答比率が低かった「昇格・昇進における公平・公正性」と「自分の希望するキャリアビジョン・キャリアプランを実現する機会」で課題が認識されました。

公平・公正で透明性のある人事評価を行い、役割、能力・成果に基づいて処遇することが必要であると認識しています。また、自分のキャリアについて漠然とした不安を抱えている可能性、将来に向けて明確な目標を持って仕事に取り組めていない可能性があることから、自分のキャリアについて考える機会が必要であると認識しています。従業員が挑戦意欲を持ち、能力を発揮できる環境を整備することを目指します。

<当社における正規雇用労働者の離職率>

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
正規雇用労働者の離職率	1.8%	2.0%	2.0%	3.5%	2.0%

(注) 期間中の離職者数/期初の在籍者数で算出しました。

<当社における新卒入社者3年以内離職率>

	2022年4月1日 (2019年入社)	2023年4月1日 (2020年入社)	2024年4月1日 (2021年入社)
大学卒	2.6%	0.0%	8.7%
高校卒	7.0%	-	14.3%

(注) 1 期間中の離職者数/期初の在籍者数で算出しました。

2 2023年4月1日時点における高校卒の数値については、2020年の新卒入社者が0名であったことから、算出していません。

より良い職場環境づくりに活用するとともに、人事施策の評価に活用するために、従業員エンゲージメントサーベイを開始したこと、相対的に肯定的な回答の比率が低い項目について、今後取り組むべき課題を端的に記載している。

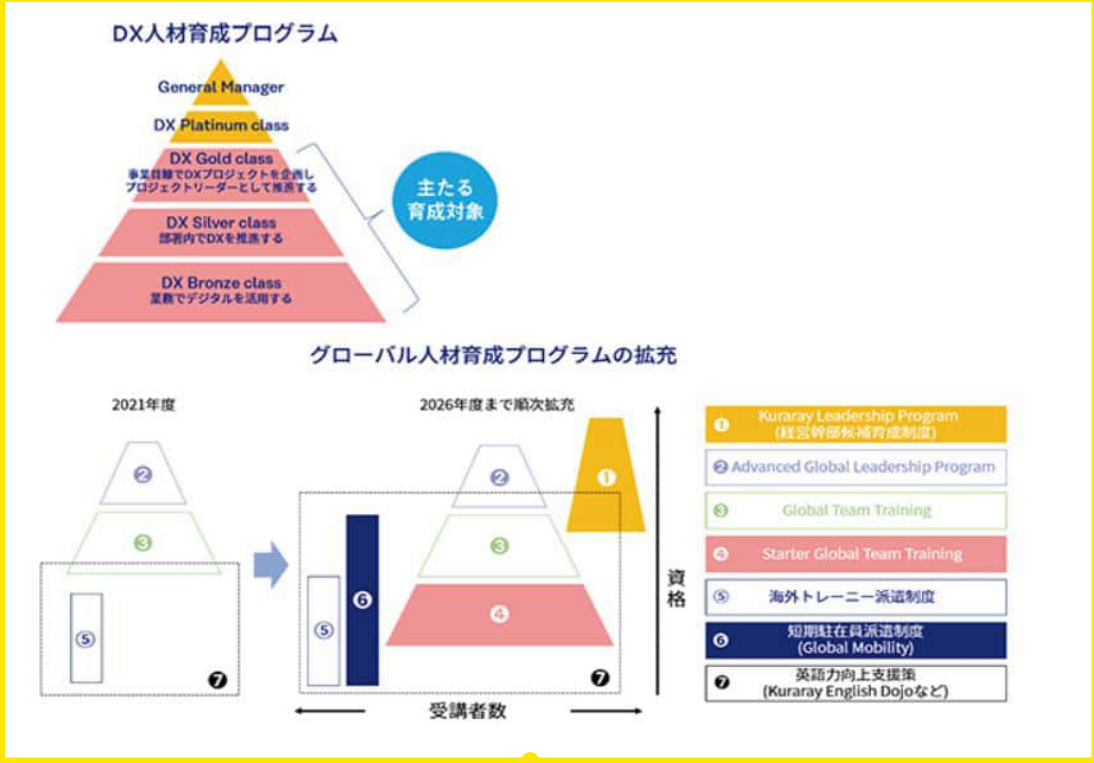
好事例ポイント 人材育成に関する指標としてグローバル人材育成、DX人材育成を掲げ、表を用いて指標に対する目標及び実績を定量的に記載している。また、DX人材育成プログラム、グローバル人材育成プログラムについて図を用いて概要を記載している。

人材育成

クラレグループでは、一人一人の価値観やキャリアを尊重し、社員・会社がともに成長するために必要なスキル・能力を開発する機会を提供します。クラレの「理念」を再確認し、「価値観」を共有する機会を充実させるとともに、多様な人材がグローバルに活躍できるよう、「英語力向上支援策」や「短期駐在員派遣制度」と並行して、「グローバル人材育成プログラム」を体系的に拡充していきます。また長期視点での「経営幹部候補育成」で事業部長・本部長相当ポジションを担える人材を計画的に育成し、人材プールを構築することで事業運営を強固にします。

加えて、2023年度からは新たに「DX人材育成プログラム」を始動し、Gold, Silver, Bronze の3段階のデジタルリテラシーレベルに応じたクラスの受講目標を設定しています。全社員がBronze classを受講すると共に、各部署の小規模チーム（Gold class人材（DXを企画・推進できる人材）の育成も目指し）を育成も目指し、サステナビリティ中期計画における指標と目標及び実績

指標	目標	2023年度実績
中核人材の多様性確保(注)1	25% (2030年度)	16% (注)2
人材育成に関する指標(注)3		
a) グローバル人材育成 部長層のグローバルリーダー研修 受講率(注)4	60% (2030年度)	40%
b) 経営幹部候補育成 事業部長・本部長相当ポジション の候補者準備率(注)5	200% (2030年度)	90%
c) DX人材育成 各クラスのべ受講者数(目標に対する 達成率)		
Gold class	180名 (2026年度)	44名 (24%)
Silver class	1,200名 (2026年度)	163名 (14%)
Bronze class	5,700名 (2026年度)	5,114名 (90%)



人材育成に関する指標としてグローバル人材育成、DX人材育成を掲げ、表を用いて指標に対する目標及び実績を定量的に記載している。また、DX人材育成プログラム、グローバル人材育成プログラムについて図を用いて概要を記載している。

好事例
ポイント

人財の確保や育成を重要な経営課題と認識しており、経営基盤の強化における重要なテーマとして「成長事業を牽引する人財の確保・活用・育成」を人財戦略として設定し、経営戦略と人財戦略の関係性やどのような取り組みで双方が関連しているかを具体的に記載している。

◇成長事業と連携する「TOPPAN Business Action for SDGs」

成長事業	関連するマテリアリティ	指標 (TOPPAN Business Action for SDGs)	実績		
			2023年度	2025年度	2030年度
国内SX・海外生活系	【環境】 サステナブルな地球環境	サステナブルパッケージの売上比率(※1)	46%	50%	100%
DX (Erhoeht-X)	【まち】 安全安心で豊かなまちづくり	生活を豊かにするサービス数(※2)	24	50	65
新事業	【ひと】 心と身体の豊かさとエンパワーメント	健康に貢献するサービス数(※3)	26	35	50

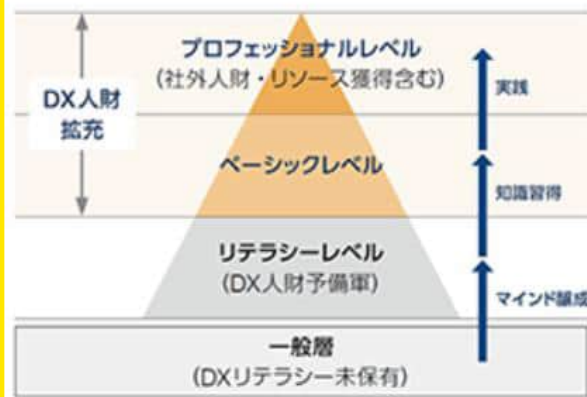
成長事業とマテリアリティを関連付け指標目標を開示

「Digital & Sustainable Transformation」をキーコンセプトとした事業ポートフォリオ変革による持続可能な社会の実現と企業価値の向上を評価するため、成長事業「DX (Erhoeht-X)」「国内SX・海外生活系」「新事業」の営業利益構成及びSDGsに対する事業貢献を定めた「TOPPAN Business Action for SDGs」にて「環境」「まち」「ひと」の3つのテーマに区分した各成長事業と連携する目標値を設定し、これらを指標としている。

事業ポートフォリオ変革を支える人財確保の進捗状況を評価する指標を開示

「Erhoeht-X※(DX事業)従事人財数」は独自の指標であり、説明が付されている。
※「Erhoeht-X®(エルヘートクロス)」: TOPPANグループが全社を挙げ、社会や企業のデジタル革新を支援するとともに、自社自体のデジタル変革を推進するコンセプト

◇DX人財のレベル定義と強化施策



事業の発展を支える人財の確保として、DX人財の育成方針を立て取り組みを進めている。

マテリアリティ	指標	基準年	実績	目標
		2021年度	2023年度	2025年度
従業員の健康・働きがい	Erhoeht-X 従事人財数(※1)	-	5,223名	6,000名
	管理職に占める女性管理職比率(※2)	-	12.3%	14.7%
	エンゲージメントスコア(2021年度比)(※3)	69.8p	0.3p 向上	5.0p 向上
	健康リスク値(2021年度比)(※4)	102.0p	1.0p 改善	6.0p 改善
	コンディション危険判定(2021年度比)(※5)	21.1p	2.2p 改善	4.0p 改善

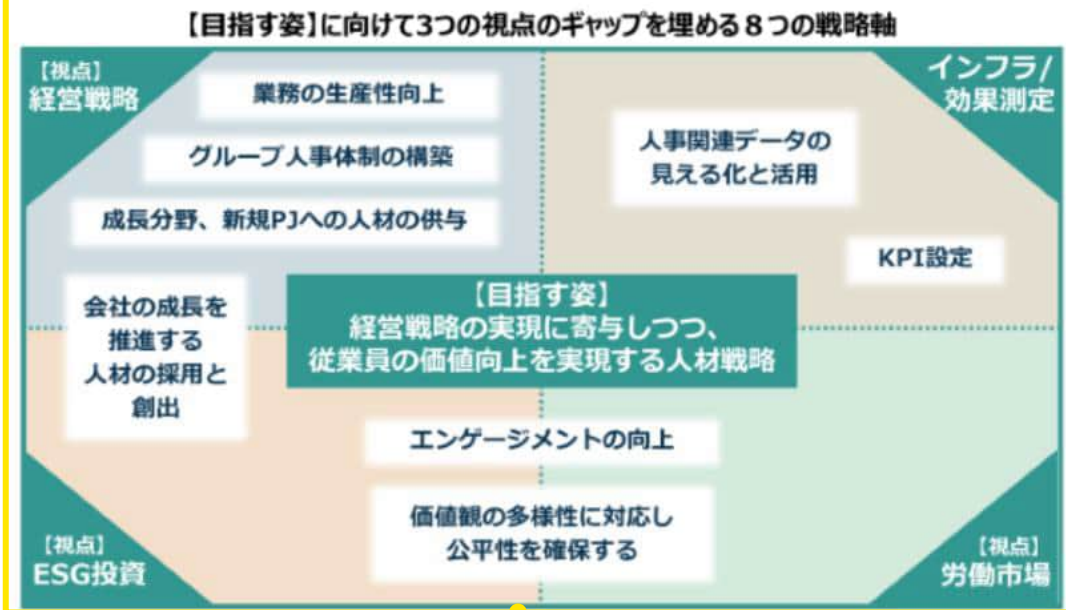
出所: EDINET閲覧(提出)サイト<https://disclosure2.edinet-fsa.go.jp/WZEK0040.aspx?S100TUT1>2024年8月8日アクセス

好事例
ポイント

人材戦略を中期経営計画2025に定める経営戦略を実現するためであると位置付け、経営計画を実現するために必要な人的資本と現状とのギャップを特定し、戦略を策定したものであることを記載している。また、8つの戦略軸に設定した指標に関する目標、実績を表を用いて定量的に記載している。

■人材戦略の位置付け

当社グループでは中期経営計画2025に定める経営戦略を実現するために、2024年度から実行すべき人材戦略を新たに策定しました。これは重要な経営課題である事業ポートフォリオ転換等を見据えた上で、経営計画を実現するために必要な人的資本と現状とのギャップを経営戦略、労働市場、ESG投資の3つの視点から特定し、それを埋める活動の軸となる考え方を人事ポリシーの理念を踏まえつつ戦略として策定したものです。「経営戦略



人材戦略の位置付けについて、経営戦略の実現に寄与しつつ、従業員の価値向上を実現する人材戦略という目指す姿、経営戦略・労働市場・「ESG投資」の3つの視点、8つの戦略軸を図を用いて記載している。

8つの戦略軸に設定した指標に関する目標、実績を表を用いて定量的に記載している。

戦略軸	指標	目標		2023年度の実績
		目標年度	値	
業務の生産性向上	生産性向上を支援するインセンティブ支払額(注)1、3	-	-	-
成長分野、新規PJへの人材の供与	人材計画に対する人員補充の充足率	毎年度	100%±10%	- (注)4
	管理職重要ポスト後継者候補充足率	毎年度	100%	- (注)4
会社の成長を推進する人材の採用と創出	NBL研修受講者人数(注)1、5	2030	累積100名	累積67名
	グローバル人材育成研修(注)1	2025	毎年15名	16名
価値観の多様性に対応し公平性を確保する	学卒以上の女性採用比率(注)2	毎年度	20%	30.1%
	管理職以上の女性比率	2030	15%	8.2%
	障がい者雇用の推進(注)1、6	毎年度	法定雇用率(2.3%)達成	2.29%
エンゲージメントの向上	従業員エンゲージメント(注)1	毎年度	継続改善	従業員エンゲージメントの可視化
	男性育児休業取得率(注)2	2030	100%	47.3%
	年次有給休暇取得率(注)2	毎年度	75%	76.5%
	健康優良法人認定(注)1、7	毎年度	ホワイト500継続取得	取得

好事例
ポイント

女性活躍推進法に基づく女性管理職比率・男性の育児休業等取得率といった多様性の指標とともに人材育成方針及び社内環境整備方針にて掲げた取組みテーマに係る指標についても目標及び当期を含む過去2年間の実績を定量的に記載している。

(人的資本)

<人的資本経営>

ダイバーシティに関する指標		2022年度末	2023年度末	目標
女性取締役比率 ※1	グループ本社	28.6%	35.7%	30%以上
女性管理職比率	大和証券	19.9%	21.1%	2023年度末25%以上
	連結 ※2	16.9%	18.4%	2023年度末20%以上
男性社員の育児休業等取得率 ※3	大和証券	88.7%	97.5%	100%以上
	連結 ※2	94.2%	98.8%	100%以上
キャリア採用比率 ※4	連結 ※2	27.8%	25.6%	-

- ※1 有価証券報告書提出日現在において、女性取締役比率は50.0%。
- ※2 連結は提出会社及びすべての国内連結子会社を指す。
- ※3 男性社員の育児休業等取得率。
「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号に定める方法により算出しています。
- ※4 キャリア採用比率は年度内の総採用者数に対するキャリア採用者の比率。

女性活躍推進法に基づく多様性の指標(女性管理職比率・男性の育児休業等取得率)に加え、女性取締役比率についても目標と実績を記載している。

<人材育成方針>

		2022年度末	2023年度末
CFP・証券アナリスト資格取得者	CFP	1,469名	1,570名
	証券アナリスト	1,550名	1,553名
	合計	3,019名	3,123名

- ※ 連結は提出会社及びすべての国内連結子会社を指す。
- | 教育投資にかかわる費用 ※1 | | 2022年度 | 2023年度 |
|--------------------------|--|---------|---------|
| 教育投資にかかわる費用(連結 ※2) | | 21.8億円 | 21.6億円 |
| 従業員一人当たり ※3 の教育投資にかかわる費用 | | 0.17百万円 | 0.17百万円 |
- ※1 教育投資にかかわる費用とは、従業員の研修の運営に必要な講師等の研修費や施設運営費を指す。
 - ※2 連結は提出会社及びすべての国内連結子会社を指す。
 - ※3 事業年度末時点での国内連結従業員数をもとに算出。

人材育成方針にて掲げた取組みテーマに係る指標と社内環境整備方針にて掲げた取組みテーマに係る指標を区分し、当期を含む過去2年間の実績あるいは目標及び当期を含む過去2年間の実績を定量的に記載している。

<社内環境整備方針>

従業員満足度 ※1		2022年度下期	2023年度上期	2023年度下期
大和証券		98.0%	97.8%	95.9%
連結 ※2		94.8%	94.9%	94.1%

- ※1 当社グループの全社員が提出する「自己申告書」において、勤務先としての大和証券グループに対する満足度を4段階評価で回答させ、上位2項目を満足として捉えて集計。
- ※2 連結は提出会社及びすべての国内連結子会社を指す。

「エンゲージメントサーベイ」スコア ※1					
		2022年度 上期	2022年度 下期	2023年度	目標
持続可能なエンゲージメント ※2	大和証券	82%	81%	83%	-
	連結 ※3	79%	79%	80%	80%以上
強みを持つ 3領域	タレントマネジメント	連結 ※3	84%	82%	83%
	ウェルビーイング・フレキシビリティ	連結 ※3	83%	82%	82%
	ダイバーシティと個の尊重	連結 ※3	79%	79%	81%
課題のある 3領域	業務運営体制	連結 ※3	46%	47%	47%
	デジタル化の取組	連結 ※3	64%	67%	69%
	パフォーマンスマネジメント	連結 ※3	67%	65%	67%

- ※1 数値及び分析資料はサーベイパートナーであるWTW(ウイリス・タワーズワトソン)より提供。数値は、全従業員のうち各カテゴリーの設問に対して肯定的な回答をした従業員の割合を設問ごとに集計の上、当該カテゴリーの全設問における当該割合の平均値を算出したもの。
- ※2 持続可能なエンゲージメントとは、生産的な職場環境、心身の健康等によって維持される、目標達成に向けた高い貢献意欲や組織に対する強い帰属意識を指す。タワーズワトソン社は、同スコアが高い企業は当該企業が属する業界の平均的な成長率を上回る業績成長を見せる傾向にあるとしており、当社グループでは、「持続可能なエンゲージメント」とその構成要素を体系的に把握しながら、分析結果を全社的な施策や各組織における改善活動に活用している。
- ※3 連結は提出会社及びすべての国内連結子会社を指す。2023年度は海外拠点の一部を追加して実施した数値。

労働安全衛生・健康経営に関する指標				
		2022年度	2023年度	目標 (2030年まで)
プレゼンティーズム損失割合 ※1	連結 ※3	12.6%	13.9%	10.0%未満
アブゼンティーズム平均値 ※2	連結 ※3	3.1日	3.9日	3.0日以下

- ※1 病気やケガがないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事の出来をパーセンテージで評価するアンケートを実施し、全従業員の平均値と100%との乖離を算出したもの。数値が小さいほど生産性が高い。
- ※2 過去1年間に自分自身の病気を理由として何日欠勤したかを問うアンケートを実施し、全従業員の平均値を算出したもの。平均日数が少ないほど生産性が高い。
- ※3 連結は提出会社及びすべての国内連結子会社を指す。



「従業員の状態」

多様性に関する指標

好事例の考え方(1/2)

多様性等における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 独自指標を数値化する場合、定義を明確にし、定量的な値とともに開示することは有用▶ 過去実績を示した上で、長期時系列での変化を開示することは有用▶ 背景にあるロジックや、前提、仮定の考え方を開示することは有用	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230131/04.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>
<ul style="list-style-type: none">▶ 改正開示府令の適用初年度の翌年度以降は、投資家へわかりやすく情報提供する観点から、有価証券報告書の提出時に連結子会社分もまとめて開示することが望ましい▶ 女性活躍推進法の枠組みで公表する指標についての的確に理解されるよう、任意で、より詳細な情報や補足的な情報を記載することも可能であるため、有価証券報告書においても、例えば男女間賃金格差について、その背景や要因を開示することが望ましい▶ 女性活躍推進法等の枠組みで公表を行っていない企業についても、女性管理職比率等を有価証券報告書において開示することが望ましい	<p>金融庁「『企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令(案)』に対するパブリックコメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/01.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>
<ul style="list-style-type: none">▶ 人的資本、多様性に関する開示に当たって、女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差といった多様性に関する指標については、投資判断に有用である連結ベースでの開示に努めるべき	<p>金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)—サステナビリティ情報の開示について—」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/07.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>

好事例の考え方(2/2)

多様性等における好事例の考え方	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 人的資本は、各社の独自性が強い項目であるため、実績値を開示するだけでなく、ビジネスモデルを踏まえた説明や時系列でのデータの開示をすることが有用▶ 目標は、財務と非財務の統合の観点から、例えば中期経営計画の最終年と整合させることは有用▶ 現在の姿(As is)とあるべき姿(To be)のギャップを把握し、どのようにギャップを手当てするか の観点での開示は有用▶ 従業員の状況の記載欄における「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女間賃金格差」は、割合の記載だけではなく、具体的な管理職の人数や育児休業の取得日数、平均賃金額等の実績値も開示されることが比較可能性の観点から有用▶ 今後の課題となる概念の一例として、以下の2点が挙げられる。<ul style="list-style-type: none">① 社員のキャリア形成について、会社がどのように関わっていかようとしているのか、その現状や考え方を開示すること② 経営戦略と人材戦略の関係性も踏まえた、人材ポートフォリオについての考え方を開示すること	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」 https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/06.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>



好事例
ポイント

男女の賃金差異について、追加情報として基幹職かつ管理職における賃金の差異を示しているほか、事務職との比率を男女別に示し、差異の発生原因を説明している。
基幹職及び事務職については、定義付けを行っている。

男女の賃金差異

男女の賃金の差異は、提出会社及びすべての国内連結子会社における全労働者で86.0%となっています。職務・役割や評価が同じであれば賃金に男女の差はありませんが、2009年度まで基幹職と事務職を分けたコース別採用を行っており、相対的に賃金の低い事務職の女性比率が高かったことが、現在の男女間の賃金差異の主な要因です(2010年度以降は原則基幹職としての採用に一本化)。なお、提出会社において非正規労働者に係る賃金差異が特に大きくなっておりますが、かかる差異については、定年後再雇用の場合、定年以前の処遇に応じて再雇用後の処遇が異なり、これまでに定年後再雇用となった労働者では女性より男性の方が定年以前の処遇が高かった者が多かったことが主な要因です。

また、上記「管理職に占める女性労働者の割合」のとおり、管理職に占める女性労働者の割合が低い水準にあることも、差異の主な要因となっています。なお、連結(提出会社及びすべての国内連結子会社)の基幹職かつ管理職における男女の賃金差異は、82.4%となっています。現時点では、女性は管理職となって年数が浅い者の比率が男性と比較して高いため、基幹職かつ管理職においても男女の賃金は完全に同等ではありませんが、今後も継続的に女性の管理職登用を進め、実績に応じた報酬を支給することで、かかる差異及び全労働者における男女の賃金差異は縮小するものと考えています。

		男女の賃金の差異 ※1				
		全労働者	正規労働者	非正規労働者	追加情報	
基幹職※2かつ管理職における男女の賃金の差異	事務職比率 ※3					
提出	大和証券グループ本社	74.7%	72.9%	49.5%	89.9%	男性 0.9% 女性 14.7%
連結	大和証券	69.6%	69.1%	62.9%	91.1%	男性 0.9% 女性 17.3%
連結	大和アセットマネジメント	66.8%	69.1%	67.2%	85.8%	男性 0.0% 女性 40.2%
連結	大和総研	75.5%	74.4%	78.9%	96.5%	男性 0.0% 女性 22.8%
連結	大和総研インフォメーションシステムズ	80.0%	77.0%	82.8%	100.7%	男性 0.0% 女性 0.0%
連結	大和証券ビジネスセンター	62.8%	58.8%	52.8%	92.8%	男性 1.9% 女性 73.7%
連結(提出会社及びすべての国内連結子会社)		86.0%	85.9%	62.9%	92.4%	男性 0.6% 女性 23.4%

※1 男女の賃金の差異

対象期間：2023年度(2023年4月～2024年3月)

賃金：基本給、超過勤務に対する報酬、賞与等を含めており、退職手当、通勤手当等を除いております。

人員数：各月末に提出会社又は連結子会社に在籍しており、かつ賃金が支給された労働者数の12ヶ月平均

出向者の取扱：社外への出向者並びに提出会社及びすべての国内連結子会社以外の会社からの出向者を除き、提出会社及びすべての国内連結子会社からの出向者を含めています。また、提出会社と大和証券株式会社との兼務者は、上表の「大和証券グループ本社」及び「大和証券」については、賃金の全額をいずれの会社からも支給されていると仮定した上でいずれにも含め、「連結(提出会社及びすべての国内連結子会社)」については、賃金の全額を提出会社のみから支給されていると仮定した上で提出会社のみを含めています。

※2 基幹職の定義

正規労働者のうち、大和証券ビジネスセンターでは専任職、それ以外の会社は総合職を指しております。

※3 事務職比率

正規労働者における事務職(業務職・一般職・CS職)の比率。なお、大和総研インフォメーションシステムズにおいては事務職の採用を行っておりません。

賃金差異の縮小に向けた取組みや今後の見通しについて端的に記載している。

連結の指標も開示している。





好事例
ポイント

女性管理職比率の改善に関する取組みを端的に記載するとともに、グラフを用いて女性管理職者数も含めて過年度からの推移を定量的に記載している。

(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

管理職に占める女性労働者の割合

当社グループの社員に占める女性の割合は40.3%（2023年度末/提出会社及びすべての国内連結子会社、以下同じ）となっており、ダイバーシティ推進における最重要課題は女性活躍推進であると考えています。

「女性管理職比率」は、18.4%となっています。女性活躍推進への取組みを始めた2005年度末時点では2.7%でしたが、2010年度より基幹職と事務職を分けたコース別採用を原則廃止するとともに、基幹職への職制転向※の促進、併せて各種人事制度の整備を行うことにより、女性の管理職、管理職候補者ともに増加しています。なお、大和証券では、2009年度以降の基幹職への転向者が累計1,188名となっています（「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」もご参照ください。）。

※ 事務職等である業務職、一般職、CS職から、より担当業務の幅が広い基幹職（エリア限定を含む）へ職制を変更する制度

管理職に占める女性労働者の割合（2023年度末）※		
提出	大和証券グループ本社	18.2%
連結	大和証券	21.1%
連結	大和アセットマネジメント	15.1%
連結	大和総研	12.5%
連結	大和総研インフォメーションシステムズ	4.9%
連結	大和証券ビジネスセンター	24.4%

連結（提出会社及びすべての国内連結子会社）	18.4%
-----------------------	-------

連結の指標も開示している。

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

（ご参考）女性管理職者数及び女性管理職比率の推移（連結）



**好事例
ポイント**

男性の育児休業等に関する取組みを端的に記載するとともに、男性の育児休業等の平均取得日数も含めて過年度からの推移を定量的に記載している。

男性労働者の育児休業等取得率

男性労働者の育児休業等取得率は98.8%となりました。性別役割分担意識の解消に向け、男性の積極的な育児参加を推進しており、平均取得日数においても長期化を図っています。また、2022年10月に育児休業制度の拡充を図り、給与を4週間分まで保障するとともに、2023年1月からは、男性は子が生まれてから一年以内に連続2週間以上の育児休業等を取得することを必須としています（事業年度を跨いだ取得等により、取得率が100%を下回る場合もあります）。これらの取組みを通じて、固定的な性別役割分担意識を解消し、性別を問わず仕事と育児を両立できる社会の実現を目指しています。

男性労働者の育児休業に関する指標 ※1					
	男性労働者の育児休業等取得率 ※2	平均取得日数 ※3			
		前事業年度	当事業年度	前事業年度	当事業年度
提出	大和証券グループ本社	122.2%	66.7%	14.0日	18.6日
連結	大和証券	88.7%	97.5%	15.9日	18.4日
連結	大和アセットマネジメント	120.0%	142.9%	16.1日	27.1日
連結	大和総研	109.5%	100.0%	25.9日	34.0日
連結	大和総研インフォメーションシステムズ	114.9%	100.0%	59.0日	79.1日
連結	大和証券ビジネスセンター	100.0%	100.0%	14.0日	16.0日

連結（提出会社及びすべての国内連結子会社）	94.2%	98.8%	18.6日	29.7日
-----------------------	-------	-------	-------	-------

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

※2 男性労働者の育児休業等取得率

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

※3 平均取得日数

男性労働者の育児休業等の平均取得日数は、休職満了日が2023年度に属する男性労働者の育児休業等について、総取得日数（2022年度に取得された日数を含む。）を総取得者数で除した数を記載しています。



連結の指標も開示している。

好事例
ポイント

男性育児休業取得率について当期の実績とともに中期経営計画における定量目標についても記載している。
男女の賃金差異について具体的な差異の要因とともに、差異の解消に向けた取り組みについても記載するとともに、年代別の賃金差異や休職者を算出対象から除いた賃金差異の内訳についても記載している。

① 提出会社

当事業年度		労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 3		
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	全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
21.2	82.8	69.7	73.6	71.8

<提出会社の各数値に関する補足説明>

・上記指標を含む人材に関する指標は「第2 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組 3. 人的資本に関する考え方及び取組」に記載しております。

・「男性労働者の育児休業取得率」については、厚生労働省の定める定義に基づいた2023年度の男性育児休業取得率は82.8%となります。一方、当社が中期経営計画において定量目標としている男性育児休業2週間以上取得率は、子が1歳になるまでの取得予定を含めて100%となります。

・「労働者の男女の賃金の差異」について、属性（勤続年数、役職等）が同じ男女労働者間での賃金差異はありません。正規雇用労働者における差異の主な要因は、①相対的に高い役職に就いている年代において男性比率が高いこと、②賞与には勤務日数を反映しており、育児休職等の女性の取得期間が男性よりも長期にわたることが影響しています。①について、正規雇用労働者における賃金差異を年代別で見ると、男女比率が拮抗している20代の賃金差異はほとんどありません（表1参照）。②については、産前産後休暇・育児休業等の休職者を算出対象から除いて賃金差異を算出すると、全労働者の賃金差異は、69.7%から74.9%となります（表2参照）。これらを踏まえ、①に対しては女性管理職比率25%以上、②に対しては男性育児休業2週間以上取得率100%といった中期経営計画の定量目標達成が賃金差異の解消に資するものと考えており、達成に向けて引き続き取り組んでまいります。

男性育児休業取得率について中期経営計画における定量目標についても記載している。

表1 正規雇用労働者における年代別の賃金差異

区分	労働者の男女の賃金の差異 (%)
10代	97.5
20代	98.7
30代	75.9
40代	79.8
50代	78.3
合計	73.6

表2 産前産後休暇・育児休業等の休職者を算出対象から除いた男女の賃金の差異

労働者の男女の賃金の差異 (%)		
全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
74.9	81.6	72.4

男女の賃金の差異について具体的な差異の要因とともに、中期経営計画の定量目標達成が賃金差異の解消に資するものであることを記載している。

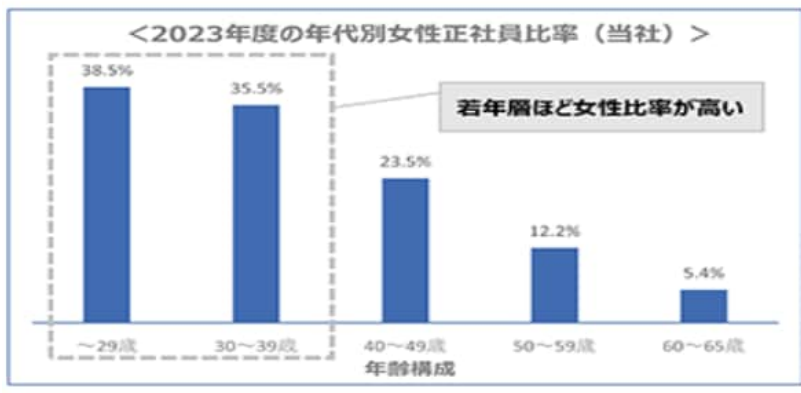


好事例
ポイント

男女の賃金差異の原因と解消に向けた取り組みについて、女性正社員比率の推移及び年代別女性正社員比率と合わせて説明するとともに、これまでの取り組みの成果と今後の展望について定量的に端的に記載している。



(注) 主要な連結子会社は、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水ハウスリフォーム㈱、積水ハウス ノイエ㈱。



2) 現状の取組みと経年推移

女性活躍推進については20年前から課題意識を持ち、2005年より女性総合職を積極的に採用し、女性従業員の育成と定着を促進するため、専門部署(現ダイバーシティ推進部)を設置し、柔軟な働き方に代表される仕事と育児・介護の両立支援制度の拡充等の諸制度の整備を進めています。これらの取組みが奏功し、2007年から2023年における平均勤続年数の伸びは女性が2.2倍(4.8年→9.9年)と男性の1.2倍(15.8年→19.7年)を大きく上回る結果となり、女性正社員比率についても年々高まってきています(2007年度は16.1%→2012年度は17.5%→2017年度は20.8%→2022年度は24.3%→2023年度は24.9%)。また、2023年度における年代別の女性正社員比率では20代が38.5%、30代が35.5%、40代が23.5%、50代が12.2%と、20代-30代の若年層の女性正社員比率が高くなっています。

3) 差異要因及び取組み成果から見られる今後の展望

現状、総合職の平均勤続年数は女性9.9年と男性19.7年で約10年の差があるため、管理職の候補となる層が男性に比べて女性は少ない状況です。この結果として当社の女性管理職比率は3.3%(2024年1月31日現在)となっており、男女間において管理職登用の差が生じています。管理職への登用有無は処遇差が生じる要素であり、男女間の賃金差異に影響しています。

本要因解消のため、女性管理職候補者研修の実施等、女性管理職の登用にも積極的に取り組んでいます。さらに、2022年に資格等級制度を見直しています。その結果、2022年以降は9～10の指標に基づき評価され、入社から最短5年で管理職に登用できる制度となっています。

なお、当社では一般社員における5つの等級のうち、P4とP5を次期管理職候補と考えており、2023年度における女性管理職候補者は507名で、管理職候補者全体に占める女性管理職候補者の割合は14.6%となっています。そのため、女性管理職の候補となる人財が若年層で徐々にプールされており、今後は女性管理職比率もさらに高まっていきます。

また、当社の総賃金に占める業績手当等の基準外賃金の割合が特に営業職が大きく、営業職に占める女性の人数比率が10%と低い状況にあります。この点も、男女間の賃金差異に影響しています。しかしながら、前述のとおり各比率の高まりに連動して、男女間の賃金差異は縮小していくものと考えています。

差異要因に加え、取り組み成果から見られる今後の展望について定量的に端的に記載している。

日清食品ホールディングス株式会社



好事例ポイント

男女の賃金差異をアプリを使用して統計学的に分析して差異の要因を導き、賃金の差異の状況をグラフを用いて定量的に記載している。

(4) 管理職に占める女性従業員の割合、男性従業員の育児休業取得率及び従業員の男女の賃金の差異
① 連結子会社

名称	当事業年度				従業員の男女の賃金の差異(%) (注)1		
	管理職に占める女性従業員の割合(%) (注)1	男性従業員の育児休業等取得率(%) (注)2	男性従業員の育児休業等+育児目的休暇取得率(%) (注)3、4	期間内に育児休業を取得した男性従業員の平均取得日数(日)	全従業員	うち正規雇用従業員	うちパート・有期雇用従業員
日清食品㈱	8.2	64.8	107.6	47	56.0	72.4	74.6
日清化成㈱	0.0	75.0	75.0	38	67.9	92.7	98.4
日清エンタプライズ㈱	0.0	0.0	0.0	-	84.9	84.0	101.3
味日本㈱	3.8	0.0	-	-	78.9	91.5	100.1
明星食品㈱	6.1	37.5	37.5	90	75.5	82.6	65.8
東日本明星㈱	0.0	88.3	100.0	32	61.2	86.8	78.7
相模フレッシュ㈱	0.0	50.0	50.0	68	84.1	76.1	100.4
埼玉日清食品㈱	0.0	0.0	0.0	-	69.6	78.3	81.4
四国日清食品㈱	3.3	25.0	25.0	28	74.0	80.9	80.1
高松日清食品㈱	0.0	0.0	-	-	71.4	86.6	94.1
㈱ニッキーフーズ	3.1	50.0	50.0	28	57.7	71.8	81.5
日清ヨーク㈱	12.0	50.0	50.0	117	68.9	78.1	72.5
日清シスコ㈱	7.7	44.4	44.4	84	76.8	81.1	91.7
㈱湖池屋	4.3	25.0	87.5	74	54.5	68.8	71.4
ほんち㈱	9.8	0.0	-	-	61.3	64.2	75.8

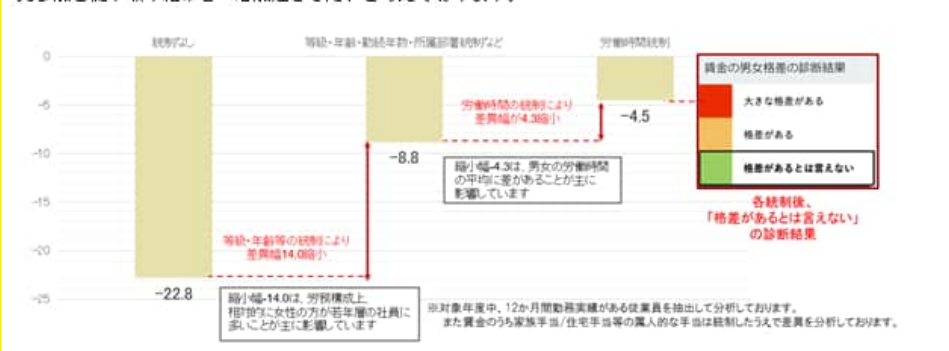
(注) 1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出したものであります。
2 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第78号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。
3 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第78号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算出したものであります。
4 「男性従業員の育児休業等+育児目的休暇取得率」については、制度として育児目的休暇の取得が可能な会社を集計しております。
5 「-」は該当がないことを示しております。
6 出向者は出向元の従業員として集計しております。

男女の賃金差異をアプリケーションを使用して統計学的に分析して差異の要因を導き、賃金の差異の状況をグラフを用いて定量的に記載している。

女性管理職者比率、男女の賃金差異については連結ベースに加え、国内及び海外についても区分して記載している。

※賃金差異分析(日清食品㈱のみ)


男女賃金差異を生んでいる要因について、東京大学エコノミックコンサルティング㈱が開発したGEM Appというアプリケーションを使用し、経済学の知見に基づく統計的な処理による調整を行い、同一属性の男女間で賃金を比較いたしました。
等級、年齢、勤続年数、所属部署、労働時間の統制を行った結果、同統計処理結果として「格差があるとは言えない」となりましたが、弊社における男女の賃金差異は労働構成上、上位等級の女性比率が少ないことや、男女の労働時間の平均に差があることが影響していることが判明いたしました。さらに、育児影響による男女賃金差異があることについても確認いたしました。
今後は、労働構成を改善するポジティブアクション、男女とも生産性の向上に向けた取り組み、および男性の育児参加を促す取り組みを一層加速させたいと考えております。



② 連結会社

	当連結会計年度				従業員の男女の賃金の差異(%) (注)1			補足説明
	管理職に占める女性従業員の割合(%) (注)1	男性従業員の育児休業等取得率(%) (注)2	男性従業員の育児休業等+育児目的休暇取得率(%) (注)3、4	期間内に育児休業を取得した男性従業員の平均取得日数(日)	全従業員	うち正規雇用従業員	うちパート・有期雇用従業員	
国内	6.5	59.0	89.2	52.4	69.1	78.6	89.6	(注)5
海外	35.2	*	*	*	82.6	85.6	79.4	-
連結	18.8	*	*	*	76.6	82.9	82.0	-





「サステナビリティに関する考え方及び取組」
—その他(人権、生物多様性等)—

好事例の考え方

その他のサステナビリティ情報における好事例の考え方(1/2)	出所
<ul style="list-style-type: none">▶ 人権はコンプライアンス色の強い項目であるため、人に関するものとして他の人的資本に係る項目とまとめるのではなく、別の項目として分けて記載することは有用▶ 想定されるリスクを具体的に開示することは有用▶ 各社が直面している人権リスクについて、どのようにリスク回避するかの開示は有用▶ 指標及び目標として、例えば、人権デューデリジェンスで問題になった件数等の定量情報を開示することで、投資家の理解も進むと考えられ有用▶ 自社の企業戦略、サステナビリティの観点から重要と考えられるトピックについて、サステナビリティの記載欄でストーリーを持って開示することは、わかりやすさの観点から有用▶ 戦略の中で知財ポートフォリオの考え方について開示することは有用▶ 情報については、情報セキュリティのリスクやリスクコントロールといったリスク情報の記載だけでなく、例えば、DXの取組み等、機会に関しても開示することが有用	<p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」 https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/07.pdf https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/08.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>
<ul style="list-style-type: none">▶ サステナビリティ情報には、環境、社会、従業員、人権の尊重、腐敗防止、贈収賄防止、ガバナンス、サイバーセキュリティ、データセキュリティなどに関する事項が含まれ得る	<p>金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)―サステナビリティ情報の開示について―」 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/07.pdf (2024年8月15日アクセス)</p>

好事例の考え方

その他のサステナビリティ情報における好事例の考え方(2/2)

出所

TNFD開示提言(4つの柱と14の開示推奨事項)

ガバナンス	戦略	リスクとインパクトの管理	測定指標とターゲット
<p>自然関連の依存、インパクト、リスク、機会に関する組織のガバナンスを開示する。</p>	<p>自然関連の依存、インパクト、リスク、機会が、組織の事業、戦略、財務計画に与える実際および潜在的なインパクトを、そのような情報が重要である場合に開示する。</p>	<p>組織が自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を特定し、評価し、優先付けし、監視するために使用するプロセスを記載する。</p>	<p>自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を評価し、管理するために使用される測定指標とターゲットを開示する。</p>
<p>開示提言</p>	<p>開示提言</p>	<p>開示提言</p>	<p>開示提言</p>
<p>A. 自然関連の依存、インパクト、リスク、機会に関する取締役会の監督について説明する。</p>	<p>A. 組織が短期、中期、長期にわたって特定した、自然関連の依存、インパクト、リスク、機会について説明する。</p>	<p>A. (i)直接操業における自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を特定し、評価し、優先付けするための組織のプロセスを説明する。</p>	<p>A. 組織が戦略およびリスク管理プロセスに沿って、重大な自然関連リスクと機会を評価し、管理するために使用している測定指標を開示する。</p>
<p>B. 自然関連の依存、インパクト、リスク、機会の評価と管理における経営者の役割について説明する。</p>	<p>B. 自然関連の依存、インパクト、リスク、機会が、組織のビジネスモデル、バリューチェーン、戦略、財務計画に与えた影響、および移行計画や分析について説明する。</p>	<p>A. (ii)上流と下流のバリューチェーンにおける自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を特定し、評価し、優先付けするための組織のプロセスを説明する。</p>	<p>B. 自然に対する依存とインパクトを評価し、管理するために組織が使用する測定指標を開示する。</p>
<p>C. 自然関連の依存、インパクト、リスク、機会に対する組織の評価と対応において、先住民、地域社会、影響を受けるステークホルダー、その他のステークホルダーに関する組織の人権方針とエンゲージメント活動、および取締役会と経営陣による監督について説明する。</p>	<p>C. 自然関連のリスクと機会に対する組織の戦略のレジリエンスについて、さまざまなシナリオを考慮して説明する。</p>	<p>B. 自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を管理するための組織のプロセスを説明する。</p>	<p>C. 組織が自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を管理するために使用しているターゲットと目標、それらと照合した組織のパフォーマンスを記載する。</p>
	<p>D. 組織の直接操業において、および可能な場合は優先地域に関する基準を満たす上流と下流のバリューチェーンにおいて、資産や活動がある場所を開示する。</p>	<p>C. 自然関連リスクの特定、評価、管理のプロセスが、組織全体のリスク管理にどのように組み込まれているかについて説明する</p>	

環境省「LEAP/TNFDの解説」
<https://www.env.go.jp/content/000178847.pdf>
 (2024年8月15日アクセス)



好事例
ポイント

国際スタンダードに則った人権尊重の取り組みを進め、グループとしての人権方針の策定を行い、人権に負の影響を及ぼす可能性のあるリスクを特定し、回避・軽減するための施策を行い、実施状況をモニタリングして結果を開示するサイクルを回す人権デューデリジェンスについて記載している。

⑤ 人権尊重への取り組み

当社グループは、人権をビジネス活動における最も普遍的でファンダメンタルな要件と認識し、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」及び「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（ILO多国籍企業宣言）」をはじめとする国際スタンダードに則った人権尊重の取り組みを進めています。また、人権デューデリジェンスの実施を義務化する「EU企業サステナビリティ・デューデリジェンス指令」（2024年4月EU議会採決）や人権を含むサステナビリティ情報の開示を義務化する「企業サステナビリティ報告EU指令」（2023年1月発効）はEU域外の企業にも適用され、グローバルで企業の人権への取り組みを義務化する法制化が進んでいます。当社グループでは、2019年3月には、業務執行の最高意思決定機関である執行役会の承認と取締役会の了承を得て、「ENW人権方針」を策定しました。国際人権規範に基づく対応は、組織横断型プロジェクトである「ビジネスと人権プロジェクト」が担っています。同プロジェクトが中心となって、当社の事業による影響を受ける主要なステークホルダーである「患者様と臨床試験の参加者」、「従業員」、「ビジネス・パートナー（サプライチェーン上のステークホルダー）」について、人権に負の影響を及ぼす可能性のあるリスクを特定し、回避・軽減するための施策を行い、実施状況をモニタリングして結果を開示するサイクルを回す人権デューデリジェンスを実施しています。

「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」及び「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言（ILO多国籍企業宣言）」等の国際スタンダードに則った人権尊重に対する取り組みを進め、人権方針を策定していること、組織横断型プロジェクトが中心となって人権デューデリジェンスを実施していることを端的に記載している。

(b) 従業員の人権への取り組みおよび患者様と臨床試験の参加者への取り組み

臨床研究においては、臨床試験にご参加頂く方の人権を尊重し安全に最大の配慮を行うため、ICH-GCPを遵守し、患者様の自由意思による同意（インフォームド・コンセント）を得て、各国の規制要件、社内基準および治験実施計画書に従って臨床試験を実施しています。さらに、治療選択肢を包括的かつ公平に提供するために、臨床試験における多様性の取り組みを中核的なコミットメントのひとつに位置づけ、民族・人種・性別・年齢・社会経済状況・性同一性・居住地・身体能力に関わらず、すべての患者様の臨床試験へのアクセス拡大に努めています。

患者様の人権への取り組みは「① 医薬品アクセス改善に向けた取り組み」、従業員の人権への取り組みについては「④人財価値の最大化に向けた基本的な考え方」をご参照ください。

臨床研究における人権の取り組みとして、臨床試験に参加する方の人権の尊重について記載している。

好事例ポイント

「多様性の推進と人権の尊重」をマテリアリティ項目として定め、人権デュー・ディリジェンスの実施ステップをフロー図を示しながら端的に記載するとともに、ロードマップに沿った人権影響評価の進捗状況を表を用いて記載している。

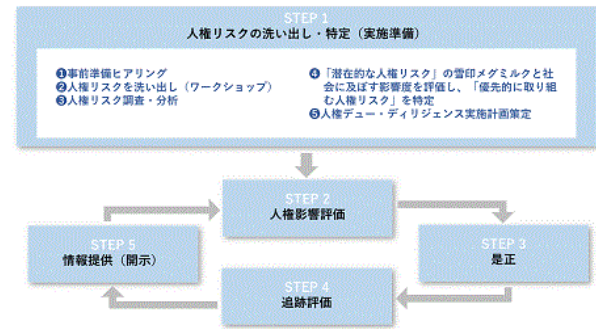
(3) 人権尊重の取組み

「ビジネスと人権」に関する企業の対応への要請はますます強まっており、当社グループの事業活動およびサプライチェーン上において、適切な対応が求められています。私たちは、事業活動を進めていく上で直接または間接的に影響を与える、あらゆる人々の人権を尊重しなければなりません。

2021年6月、事業活動における人権尊重の責任を果たすため、「雪印メグミルクグループ 企業行動憲章」に基づき、指針として「雪印メグミルクグループ 人権方針」を定めました。以降、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿って実践しています。

※人権尊重の取組み <https://www.meg-snow.com/csr/human-rights/duediligence/>

人権デュー・ディリジェンスの実施ステップ



(ガバナンス)

「(1) サステナビリティ共通」に記載しておりますので、参照願います。

(戦略)

2021年度は、まず当社のサプライチェーンから人権デュー・ディリジェンスを開始しました。関係部署参画のもと特定した「優先的に取り組む人権リスク」に対して、2030年度までのロードマップに沿って人権影響評価を順次実施しています。現在、国内グループ会社、海外現地法人へ取組みを拡大しているほか、当社グループで雇用する外国人労働者 (在留資格「特定技能」「技能実習」) の増加に伴い、全ての事業所において細やかに人権影響を確認するため、人権分科会のメンバーによるインタビュー (内部による確認) を2023年度より行っています。

優先的に取り組む人権リスク

- 工場の外国人労働者
- 酪農生産現場における外国人労働者
- バームの小規模農家

人権デュー・ディリジェンスの実施ステップをフロー図を示して記載している。

ロードマップに沿った人権影響評価を順次実施しており、2023年度末までの進捗状況を表を用いて記載している。

(リスク管理)

人権への負の影響を防止・軽減するための対応 (人権デュー・ディリジェンス) が不十分な場合は、調達や生産、取引関係におけるマイナス影響や、当社グループのブランド価値毀損にもつながります。そのため、「優先的に取り組む人権リスク」に対して、人権分科会およびサステナビリティ推進部会で対応結果の確認と今後の方向性の協議を行っています。その内容は全て、グループサステナビリティ委員会を通じてグループ全体に共有しています。当社内で定期的に開催しているリスク連絡会では、グループ全体の人権に関するリスクとトラブルの管理を行い、情報の迅速な共有化を図り、対応をチェックしています。

(指標と目標)

重要課題 (マテリアリティ) の重点取組みテーマ「人権の尊重」に定めた K P I に沿って、計画的に人権デュー・ディリジェンスや啓発活動を進めていきます。

2023年度までの進捗状況

時期	内容	詳細
2021年6月	「雪印メグミルクグループ 人権方針」制定	
2021年10月	経済人コーポレート日本委員会 (CR T) 支援によるワークショップ開催	サステナビリティ担当役員、関係部署参加のもと、社内およびサプライチェーン上における「潜在的な人権リスク」を抽出
2022年1月	CR Tによる社内講演「ビジネスと人権の理解」	全役員、全従業員が視聴
2022年3月	CR Tの分析により「優先的に取り組む人権リスク」を特定	・工場の外国人労働者 ・酪農生産現場における外国人労働者 ・バームの小規模農家
2022年6月	人権影響評価 (酪農生産現場における外国人労働者)	当社が生乳の供給を受けている地域にある酪農生産者が雇用している外国人労働者 (在留資格「特定技能」「特定技能」) へのCR Tによるインタビュー
2022年7月～2023年3月	人権影響評価 (工場の外国人労働者)	当社が見工場に在籍する外国人労働者 (在留資格「特定技能」) および直営配送センターに在籍する外国人労働者 (在留資格「技能実習」) へのCR Tによるインタビュー
2022年8月～2023年3月	人権影響評価 (バームの小規模農家)	①ミルク (搾油所) リストを当社ウェブサイト (2022年8月)、以降は半年ごとに更新 ②独立小規模農家へ事前アンケート (インドネシア南スマトラの農村) の上、現地を訪問し、農園労働者とのダイアログ実施 (2022年10月～2023年3月)
2022年10月	サプライヤー向け「CSR調達セルフアセスメント質問表 (S A Q)」による調査	2020年度より隔年で実施 調査対象の国内サプライヤー会社 (約260社) から回答を受領し、分析シートを各社へフィードバックの上、意見交換
2022年12月、2023年3月	海外有識者とのダイアログ	雪印メグミルクグループの人権尊重の取組みに関する対話
2023年9月	海外現地法人のS A Q調査	当社グループの海外企業のサプライチェーン上のリスクを確認
2023年11月	当社グループの外国人労働者向けグループ・アセスメント検証	グループ内で雇用する外国人労働者向けの母国語による相談窓口を設置
2023年11月～2024年3月	外国人労働者へのインタビュー	京都工場、大船工場、直営配送棟東浦和センター、ハヤシ乳業神小瀬工場に在籍する外国人労働者への人権分科会メンバーによるインタビュー
2023年12月	人権影響評価 (バームの小規模農家)	独立小規模農家へアンケート (インドネシア西カリマンタンの2つの農村)

リスク管理としてグループ全体の人権に関するリスクとトラブルの管理を行い、情報の共有化を図り、グループ全体として取り組んでいることを記載している。

好事例
ポイント

「人権を尊重する」をマテリアリティ項目として定め、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」のコアコンテンツに区分し、戦略において実施した人権デューデリジェンスの概要と社外ステークホルダーからの通報窓口(グリーンバンスメカニズム)の設置について記載している。

② 戦略

(a) 人権尊重意識の徹底と理解の浸透

当社グループは、幅広い国・地域、産業分野で事業活動を展開しており、その事業活動において人権の尊重を実現するためには、当社グループの役員がビジネスと人権の考えを理解し、サプライヤーをはじめとする取引先や事業パートナーに働きかけることで、サプライチェーン全体で人権の尊重に努める必要があります。それらサプライチェーンにおける関係者がビジネスと人権に関する理解が進まない場合には、関連する従業員や地域コミュニティ等ライツホルダーへの負の影響が見落とされ、事業活動によってその負の影響のさらなる悪化につながり、結果的に製品やサービス供給の停滞による企業業績の悪化や、レピュテーションの悪化により企業価値が棄損するリスクがあります。逆に当社グループ内、さらにはサプライチェーンに働きかけることで、サプライチェーンのレジリエンス強化やレピュテーション向上による人材の獲得及びリテンションなどの効果が期待されます。

当社グループでは、上述の「住友商事グループ人権方針」や「住友商事グループのサプライチェーンCSR行動指針」を策定し、当社従業員への周知・徹底を図るとともに、当社グループ会社や取引先へ理解・賛同を求めよう努めております。

また、特に持続可能な調達を要する主要な天然資源については個別の方針を制定して取組んでおり、2022年9月に持続可能な森林経営、及び林産物の調達に関して、「森林経営方針」、「林産物調達方針」を策定しました。これら方針に基づき、森林事業を行う事業会社、林産物調達を行うサプライヤーに対して、人権を含めた調達方針に定めるコミットメントにつき確認しております。

(b) 人権デューデリジェンス

当社は、当社グループの事業活動が与える人権へのリスクを特定・防止・是正するために、2020年より人権デューデリジェンスを開始しております。2020年度は、その最初のステップとして、グループ全体の人権への影響・リスクを評価するために、優先的に対応すべき顕著な人権課題の特定に取組みました。2021年度より中期目標「2025年までにサプライチェーンを含む全事業を対象に人権リスクを評価し、リスク低減策を実施すること」に沿って対象を全事業に拡大し、部門別の人権デューデリジェンスを実施し、これまでに6部門を対象に人権リスクの特定と評価を行いました。本取組により人権リスクの特定・評価に加えて、従業員へのビジネスと人権に関する理解の浸透にもつながっております。

人権デューデリジェンスの結果については、当社HPを参照ください。

また、上述の方針や部門別人権デューデリジェンスの結果等を含む、サプライチェーン全体での人権尊重への取組の必要性や事業活動を行う上で注意を要する人権問題に関するe-learningを当社単体の全従業員に展開しております。今後、海外地域組織や事業会社への展開も予定しております。

(c) グリーンバンスメカニズム(社外ステークホルダー向け通報窓口)の設置

人権尊重に関する意識の徹底や人権デューデリジェンス等の取組を通じて、事業活動に伴う人権リスクの特定や負の影響の防止・軽減を図っておりますが、すべての人権リスクを回避することは難しく、発生した負の影響につき速やかに是正することが重要と認識しております。

当社は、従業員を対象にした内部通報窓口のほか、一般の方やお客様を含む社外ステークホルダーの方々からのご意見やお問合せを受け付け対応しております。

2024年度からは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して苦情処理プラットフォームを提供する一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に正会員企業として加盟し、JaCERが提供する苦情処理プラットフォームでステークホルダーの方々から人権に関する様々な意見を受付けております。専門性を有する第三者を介して意見を受け、公平性・透明性を向上し、受けた事案については、サステナビリティ・DE&I推進グループ長を含む経営陣やサステナビリティ推進委員会に報告のうえ、適時・適切に是正、再発防止を徹底しております。

人権リスクの救済策として、従業員を対象とした内部通報窓口のほか、ステークホルダーからの通報窓口(グリーンバンスメカニズム)についても記載している。

人権リスクへの対応として、人権デューデリジェンスの概要と全事業を対象とした人権デューデリジェンスを通じて人権リスクの特定と評価を行っていることを記載している。

好事例
ポイント

「人権を尊重する」をマテリアリティ項目として定め、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」のコアコンテンツに区分し、リスク管理において、部門別の人権デューデリジェンスのプロセスについてフロー図を示しながら端的に記載している。

③ リスク管理

(a) 新規投資に係るリスク評価

新規投資に係るデューデリジェンスの際には、事業の性格やリスクを踏まえ、環境コンサルタントによる環境評価や、法律事務所等による人権・労働問題の評価によって、事業が健全に経営されているか、事業活動により地球環境や地域社会、従業員等のステークホルダーに深刻な影響を与えていないかを確認しております。2020年4月には、リスク管理の実効性をさらに高めるため、投資申請時に、社会・環境関連リスクの評価シートを作成し、各事業の内容・地域特性等から想定される機会・リスクを洗い出すとともに、サステナビリティ推進部が全社投融資委員会での審議に参加するなど、社会・環境への影響を踏まえた意思決定を行うプロセスを整えております。

新規投資に係るリスク管理についても記載している。

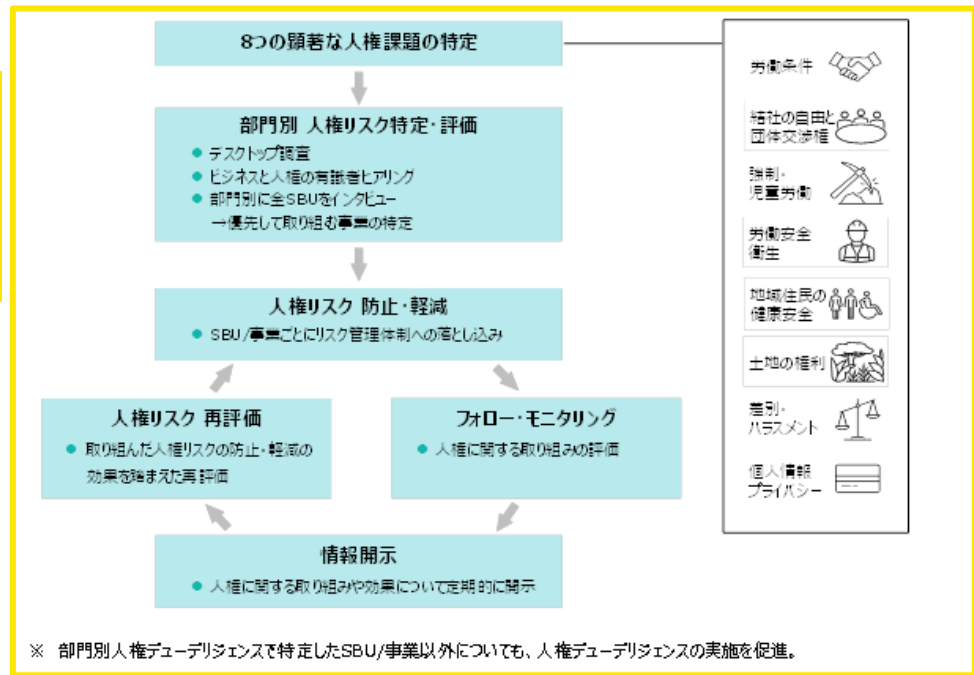
(b) 既存事業に係るリスク評価

上述のとおり、2020年より人権デューデリジェンスを開始しております。

<部門別の人権デューデリジェンスのプロセス>

外部専門家を起用し、部門に属する全てのSBUに対してインタビューを実施し、それぞれの事業におけるサプライチェーンや事業活動に関連する地域住民等、ステークホルダーへの影響を含めたビジネスの実態や顕在化事例を確認するとともに、想定される潜在的リスクについても特定し、それらに対する対応状況もヒアリングしました。ヒアリング結果を踏まえて、人権リスクの発生可能性と発生した場合に生じる深刻度の観点から、優先してリスク低減に取り組むべきSBU、あるいはSBU内の個別事業を特定しました。サステナビリティ推進部と対象SBU・対象事業会社が協力し、特定された人権リスクに対する具体的な防止・軽減策の検討・実行を進めます。

人権リスクへの対応については、そのリスクの深刻度や事業への関与度合い等、さまざまな要因によって対応方法や時間軸が異なることから、各SBUや事業会社が主体となり実施する必要があります。当社の部門別の人権デューデリジェンスで特定・評価したリスクについては、その重要性に基づき、各SBU・事業会社が優先順位付けをした上で、具体的なアクションプランに落とし込みPDCAサイクルを回していきます。その進捗については、住友商事グループの重要社会課題の長期目標・中期目標達成に向けた具体的な取組の進捗状況フォローに統合して継続的に確認し、定期的にサステナビリティ推進委員会から経営会議や取締役会へ報告し、議論しております。



(c) 受け付けた事案への対応

当社のグリーンバンスメカニズムやグループ会社を通じて、社内外のステークホルダーの方々から受け付けた人権事案については、サステナビリティ推進部や関連する営業部署よりサステナビリティ・DE&I推進グループ長を含む経営陣やサステナビリティ推進委員会に直ちに事態が報告され、事実把握と最善の対応を速やかに実施しております。その進捗状況や対応策については、重要性に応じて、サステナビリティ推進委員会から経営会議や取締役会等へ報告、議論しております。

部門別の人権デューデリジェンスのプロセスを示し、優先してリスク低減に取り組むべき事業を特定した旨と対応について記載している。

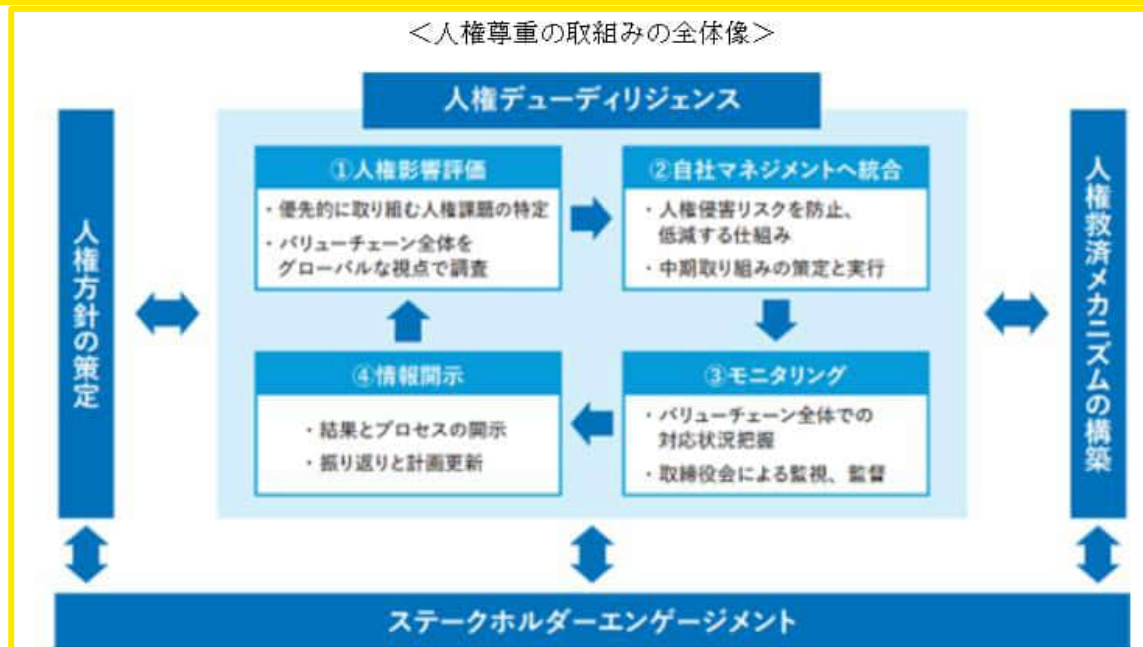
好事例
ポイント

人権尊重の取組みの全体像を図を用いて具体的に示すとともに、人権推進体制について執行体制や報告体制を具体的かつ端的に記載している。

・人権推進体制

当社グループは、経営と現場が一体となってグローバルで人権尊重責任を遂行する体制の構築に取り組んでいます。具体的な執行体制としては、社長CEOから権限委譲されたサステナビリティ推進担当役員の責任のもと、グローバルコーポレートコミュニケーション&エンゲージメント本部が中心となって取組みを推進し、自社領域はグローバル人財総務本部長、サプライチェーン領域はグローバル購買・品質・物流本部長、事業戦略領域は各ビジネスカンパニー長、AIを含むテクノロジーの倫理的な活用については技術・知財本部長、救済メカニズムについてはグローバルリスクマネジメント・法務本部長がそれぞれ責任を持って対応しています。人権尊重へのコミットメントを果たす上で重要な事項については取締役会に報告し、取締役会が監視・監督します。2023年度からは、人権担当取締役を任命し、またサステナビリティ推進委員会の傘下に人権担当取締役や各執行部門長が参画する人権ステアリングコミッティを立ち上げ、各責任部門の活動進捗のモニタリングや国際的なイニシアチブ加盟に向けた議論などを行っています。

人権推進体制について、執行体制や報告体制、組織や担当責任者の役割を具体的かつ端的に記載している。

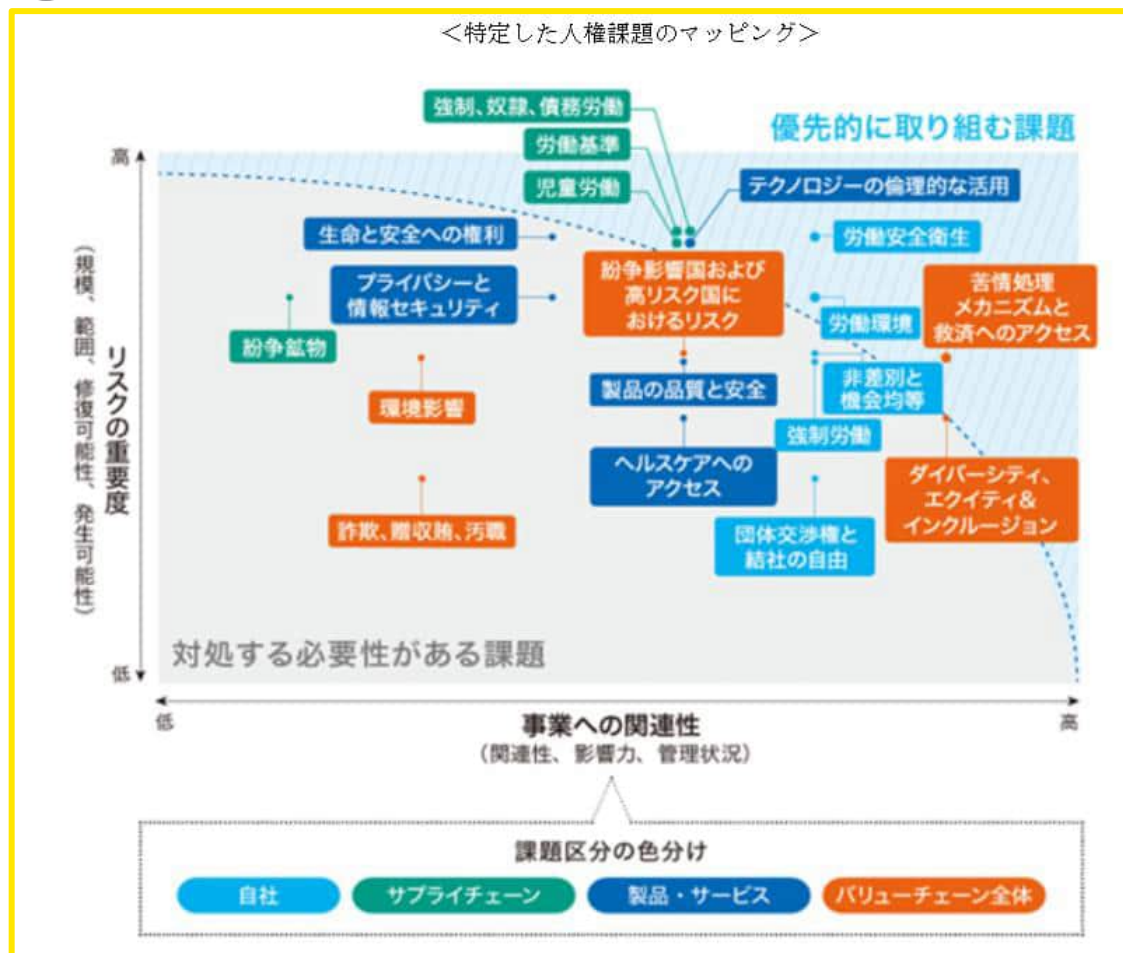


人権尊重の取組みの全体像について、ビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)に沿って、人権方針の策定、人権デューディリジェンス、人権救済メカニズムの構築、ステークホルダーエンゲージメントに関する関係を図を用いて記載している。

出所: EDINET閲覧(提出)サイト<https://disclosure2.edinet-fsa.go.jp/WZEK0040.aspx?S100TOYL> (2024年8月3日アクセス)

好事例
ポイント

バリューチェーン全体において特定した人権侵害リスクを図でマッピングして示すとともに、優先的に取り組む課題について端的に記載している。



	優先的に取り組む課題（顕著な人権課題）
自社領域	・労働環境 ・労働安全衛生
サプライチェーン領域	・労働基準 ・強制、奴隷、債務労働 ・児童労働
製品・サービス領域	・テクノロジーの倫理的な活用
バリューチェーン全体	・苦情処理メカニズムと救済へのアクセス

自社領域・サプライチェーン領域においては、RBAの求める基準を軸に取り組みを進めています。

バリューチェーン全体における事業活動を通じて引き起こす、または加担する可能性のある人権侵害リスクの評価・特定の結果について、特定した人権課題のマッピングを示している。また、優先的に取り組む課題について、自社、サプライチェーン、製品・サービスの各領域、バリューチェーン全体の区分で取り組む課題を端的に記載している。

・製品・サービス領域
テクノロジーが人権に与える影響の中でも、特にAI倫理に注力して取り組みを進めています。AIガバナンス体制の構築に向けて、2024年度より当社グループのAI倫理に対する姿勢や取り組みを示す「AI方針」と、既存のリスクマネジメント体制と連携したAIガバナンス委員会を運用します。

製品・サービス領域においては、具体的にテクノロジーが人権に与える影響に関して、特にAI倫理に注力して取り組みを進めていることを記載している。

出所：EDINET閲覧(提出)サイト<https://disclosure2.edinet-fsa.go.jp/WZEK0040.aspx?S100TOYL> (2024年8月3日アクセス)



日揮ホールディングス株式会社



**好事例
ポイント**

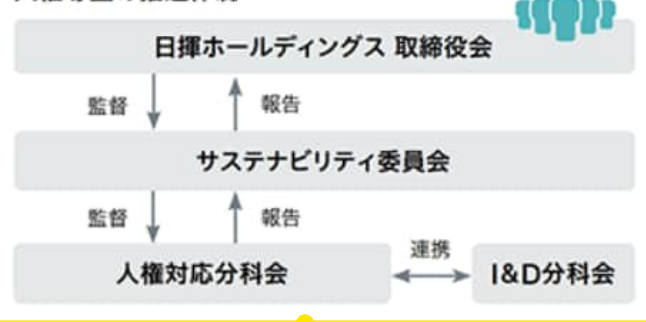
人権尊重をサステナビリティ項目として定め、人権を尊重することが、ビジネスの基盤であると認識し、人権リスクマップに基づき、特定された人権リスクに対する低減措置に取り組んだ旨を記載している。

人権対応は、マテリアリティの1つである「人権の尊重・働きがい」と直接結び付く重要テーマです。当社グループは「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等の国際的に認められた人権原則に基づき、当社グループの事業活動において影響を受けるすべての人々の人権を尊重することが、ビジネスの基盤であると認識しております。

当社グループでは、代表取締役会長が委員長を務めるサステナビリティ委員会のもと、グループ横断型の人権対応分科会を設け、当社ガバナンス統括オフィスコンプライアンスユニットが中心となって、下表のとおり人権を尊重する体制を推進しております。その上で、グループ各社の役職員に対し、「日揮グループ行動規範」及び「日揮グループ人権基本方針」を以って人権の尊重の徹底を図っております。

当社グループは、国連のビジネスと人権に関する指導原則などの国際スタンダードを踏まえて政府が定める「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」に基づき、2022年度から人権デューデリジェンスプロセスの構築に取り組んでおります。2023年度は、前年度に作成した人権リスクマップ（国内及び海外EPC事業を対象に生じうる人権課題の特定を行い、特定された各課題を深刻度及び発生可能性から分類したマップ）に基づき、特定された人権リスクに対する低減措置として、人権尊重の取組みに必要なルールを定める人権規程の作成のほか、海外ベンダー及びサブコントラクター向けCompliance Provisionにおける人権条項の見直し・修正及び国内向け発注契約条件へ人権条項の追加を行うための追加条項案の作成に取り組みました。

人権尊重の推進体制



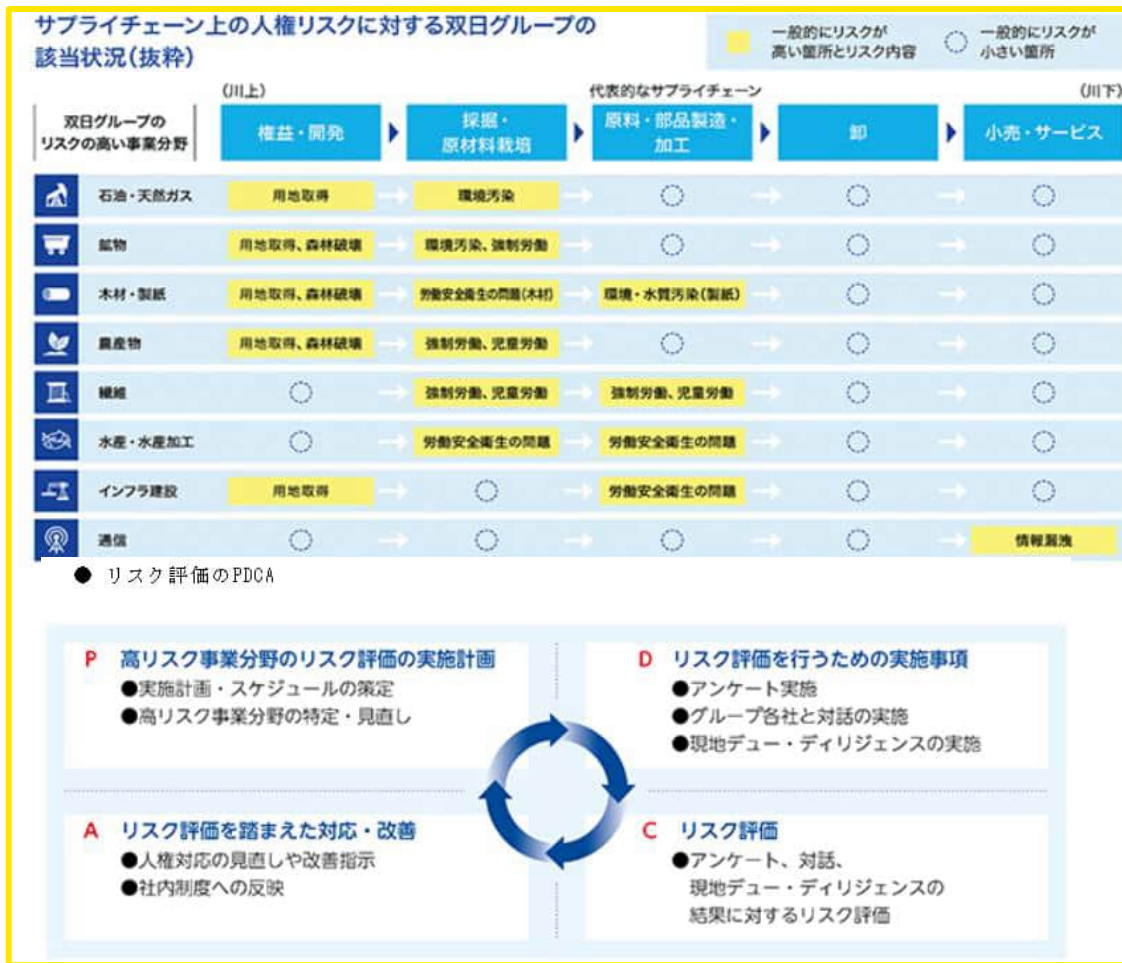
人権尊重の推進体制について図を用いて全体像を記載している。

発生可能性と深刻度の2軸により特定した人権リスクを具体的にリスクマップを用いて記載している。



**好事例
 ポイント**

特定したサプライチェーン上の人権リスクを図表を用いて具体的に記載し、高リスク事業分野におけるリスク評価のPDCAサイクルを図を用いて端的に記載している。



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

● グループ会社との対話
 <外国人技能実習生に対する人権尊重>
 当社では一部のグループ会社において外国人技能実習生を受け入れています。当該グループ会社に対しては、アンケート調査を実施して関連法令の遵守を確認するのみならず、受入現場を訪問して労働現場を確認し、経営層、及び技能実習生と対話を実施することで、技能実習生の労働・生活環境を把握し、問題がないことの確認に努めています。
 技能実習生を受け入れている当社グループ会社は、人権尊重に留意するとともに、日本語学習の機会を設けたり、旅行やレクリエーション等を開催し、技能実習生との円滑なコミュニケーションを意識した取り組みを行っています。
 また、グループ会社間で情報交換会を開催し、外部専門家による講演を受講、あるいは受入れに当たっての課題に関し意見交換を行う等、グループ内での意識向上を図っています。

人権尊重の具体的な取り組みとして外国人技能実習生に対する人権尊重の取り組みについて記載している。

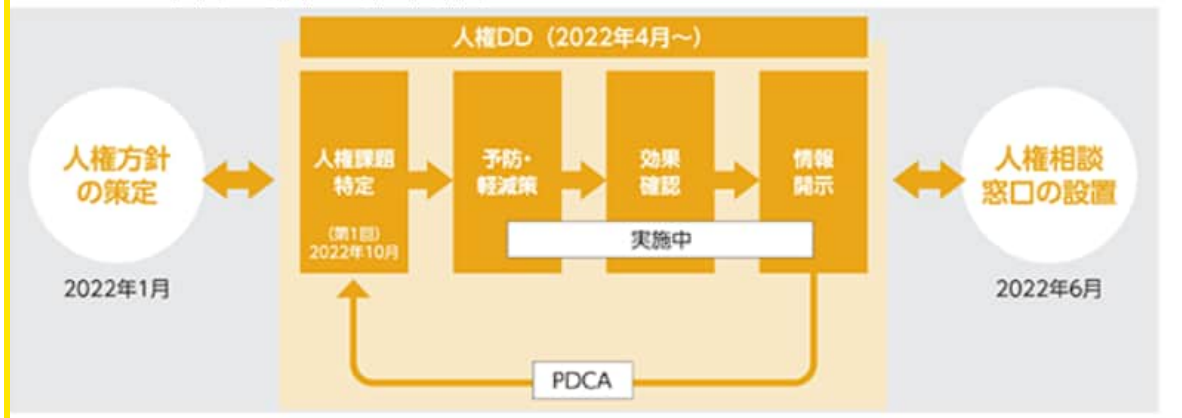
サプライチェーン上の人権リスクを図表を用いて具体的に記載し、高リスク事業分野におけるリスク評価のPDCAサイクルについても図を用いて端的に記載している。

好事例
ポイント

人権デュー・ディリジェンスの取組み状況のプロセスをフロー図を用いて記載するとともに、特定された人権課題、予防・軽減策の検討・実施について具体的かつ端的に記載している。

(人権デュー・ディリジェンスの取組み状況)

「長谷エグループ人権方針」の策定に伴い、現在、人権DDの取組みを進めております。人権DDは、事業活動に関連して発生しうる人権侵害のリスクを洗い出し、評価、特定したうえで、予防・軽減措置を講じ、その効果を確認してPDCAを回すことにより、人権尊重の取組みの実効性を高めていく継続的なプロセスであります。このプロセスについては、単年度のみならず、毎年度継続してPDCAサイクルを回してまいります。



●対応すべき人権課題の特定

当社の経営管理部門及び協力会社との窓口である建設部門にて「人権WG」を組成し、グループの事業活動に関連して発生しうる人権侵害のリスクを洗い出し、深刻度と発生可能性の観点から評価を行うとともに、関連する部門やグループ会社の対応状況等につき確認し、2022年10月に優先的に対応すべき人権課題を特定いたしました。なお、2024年2月には、人権課題の特定以降に実施した予防・軽減策の状況や、事業内容・事業環境の変化等を踏まえ、人権WGにおいて、人権課題見直しの要否を検討しましたが、見直しは不要と判断しております（今後も、必要に応じ見直し要否を判断してまいります）。

●予防・軽減策の検討・実施

特定した人権課題の多くは、従来から展開している「リスク予防活動」の中で、「全社共通リスク」あるいは「部門固有リスク」として認識し、対策を講じてきているものとなります。このため、2023年度の「リスク予防活動」では、特定した人権課題の周知を図るとともに、各部署が洗い出したリスクのうち人権課題に該当するものを特定することにより、自部署に潜在的に存在する人権課題を各部署において確認する作業を実施しました。今後、確認結果を元に、追加対策の要否については検討していく方針です。

一方、特定した人権課題の一部には、従来はグループの課題としての認識が薄く、実態が十分に把握できていないものがございます。このため、こうした人権課題への対応としては、まず、実態を把握すべく、協力会社に対して、2023年7～8月に、以下の2種類のアンケートを実施いたしました。

■協力会社に対するアンケートの概要

	木材調達に関するアンケート	外国人技能実習生に関するアンケート
対象 ※	建栄会、建翔会、親和会、住優会の会員のうち、木材の調達に関係する会社	建栄会、建翔会、親和会、住優会、輝翔会の会員全社
目的・内容	現状把握のため、回答会社における木材調達の持続可能性に関する課題認識状況、木材のトレーサビリティの状況、認証材や国産材の取扱い状況等を確認。	問題の有無を確認するため、回答会社およびその協力会社における外国人技能実習生等の雇用・労働・生活環境につき確認（併せて、関連する法令上の留意事項を周知）。
結果・対応	現状把握という目的は達成。今後、当該結果を踏まえ、更なる詳細の確認及び対応の検討を進めていく。	協力会社各社において、概ね適切な対応が行われていることを確認。今後も、継続的に状況の確認を実施していく。

※各会は、以下のグループ会社の協力会社の組織。

- ◆建栄会： 株式会社長谷エコーポレーション
- ◆建翔会： 不二建設㈱
- ◆親和会： 株式会社細田工務店
- ◆住優会： 株式会社長谷エリフォーム
- ◆輝翔会： 株式会社長谷エココミュニティ

実態を把握すべく、協力会社に対して実施したアンケートの内容、結果・対応についても具体的に記載している。

人権デュー・ディリジェンスの取組み状況のプロセスをフロー図を用いて記載するとともに、特定された人権課題、予防・軽減策の検討・実施について具体的かつ端的に記載している。

好事例ポイント 人権デュー・ディリジェンスの取り組みについてフロー図を用いて記載するとともに、インパクトアセスメントで特定した人権リスクを具体的に一覧表として端的に記載している。

① 人権リスクへの対応
(人権デュー・ディリジェンス)

当社グループは「不二製油グループ人権方針」を掲げ、事業活動が影響を及ぼし得る当社グループ内及びサプライチェーン上の人々の人権尊重責任の履行方針を示し、当方針に基づき人権デュー・ディリジェンスを実施しています。また、人権デュー・ディリジェンスの取組において、事業活動が及ぼし得る人権への負の影響を特定・評価し、優先的に対処すべき重要な課題を特定するため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」で提唱されるプロセスに則り、外部の有識者の助言を得て、人権インパクトアセスメントを実施しています。

人権デュー・ディリジェンスの全体像

人権インパクトアセスメント

当社の事業活動・採地域特性上の人権リスクの洗い出し
社内関係者にインタビュー、当社実情を反映の上、事業活動を通して影響を及ぼし得る6分野を特定
特に対応を優先すべき重要な人権リスクの3分野を特定

人権インパクトアセスメント外部有識者(BSR)ノウハウ・参画

* Business for Social Responsibility(BSR)：ビジネスと人権分野に知見を持つ非営利団体

人権デュー・ディリジェンスの取り組みについてフロー図を用いて記載するとともに、インパクトアセスメントで特定した人権リスク及び対策の方向性について具体的に一覧表として端的に記載している。

サプライチェーン上の人権・環境にリスクに対応するグリーンパス(苦情処理)メカニズムを構築・公表していることを記載し、四半期に一度、受け付けたグリーンパスへの対応状況を更新し、情報を開示していることを記載している。

・サプライチェーン上の人権・環境リスクに対応するグリーンパス(苦情処理)メカニズム

「責任あるパーム油調達方針」を実現する目的で、2018年5月にグリーンパス(苦情処理)メカニズムを構築・公表しました。グリーンパスメカニズムは、ステークホルダーから当社グループに提起されたサプライチェーン上の環境・人権問題について、「責任あるパーム油調達方針」に基づいてパートナーとともにサプライヤーへエンゲージし、問題を改善する仕組みです。

当社ウェブサイトでは、グリーンパス手順書を掲載し、エンゲージ対象企業の定義や、グリーンパス対応プロセスを公開しています。また、四半期に一度、受け付けたグリーンパスへの対応状況を更新し、ステークホルダーへ情報を開示しています。

2020年度 第2回人権インパクトアセスメントで特定した人権リスク

特定した人権リスク	特に確認・留意する事項 (専門家の推奨事項)	対策の方向性
労働安全衛生 関係するステークホルダー ：従業員	・コロナ禍での感染対策 ・第三者の活用によるマネジメントシステム強化	・職場での感染症対策の徹底の継続 ・第三者視点を入れた労働安全衛生マネジメントシステムの継続的レベルアップ
サプライチェーン上の労働者の人権 (農園における労働環境、労働安全衛生、非差別・機会均等、強制労働・児童労働、土地の権利に焦点) 関係するステークホルダー ：サプライチェーン上の労働者	・全般：主要原料に限定しないサプライヤー行動規範の確立、グリーンパス(苦情処理)メカニズムの拡大 ・パーム・カカオ：調達方針、中長期目標に基づく取り組みの推進 ・大豆：調達方針の策定とモニタリングシステムの確立	・サプライヤー行動規範の周知徹底 ・パーム油改定グリーンパス(苦情処理)メカニズムの実効性評価 ・欧州人権デュー・ディリジェンス動向の適時把握とサプライチェーン上での迅速な対応 ・西アフリカの児童労働について、トレーサビリティマッピング、CLMRS(児童労働監視改善システム)の推進。および教育支援への参画 ・大豆および大豆製品の責任ある調達方針とKPIの設定と開示 ・西アフリカのシアカーネルの責任ある調達方針とKPIの設定(特に女性のエンパワメント)と開示
ダイバーシティ&インクルージョンおよび職場の人権 (ハラスメント・強制労働) 関係するステークホルダー ：従業員	・ダイバーシティ&インクルージョンをグローバルで展開する体制強化 ・ハラスメント防止策強化 ・強制労働リスクの確認と低減	・グローバルにダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進 ・職場の人権などについて確認・対応するための仕組みと体制の検討



好事例
ポイント

人権デューデリジェンスに関して従業員に対する人権デューデリジェンスとサプライヤに対する人権デューデリジェンスを区分し、その取り組み状況について具体的に記載している。サプライヤ向けの人権デューデリジェンスの結果に基づく必要な施策の実施を目標として掲げ、当期における実績について具体的に記載している。

<p>外部との対話</p>	<p>人権委員会は、人権に対する課題認識の範囲を広げることや当社グループの人権マネジメントの改善につなげることを目的として、人権に関する社外有識者と対話を行っています。</p> <p>【2023年】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ITと人権」をテーマに社外有識者による講話を聴講し、意見交換を行いました。
<p>人権デューデリジェンス</p>	<p>人権委員会では、従業員の人権に配慮することや、サプライヤにも人権尊重の意識を持って活動していただくことが当社グループの事業活動において特に重要であると考え、人権デューデリジェンスを行っています。</p> <p>【従業員に対する人権デューデリジェンス】</p> <p>人事部門が全グループ会社の従業員を対象に毎年行っているグローバルエンゲージメントサーベイを利用し、「職場の公正・公平性」「差別」「労働安全衛生」をグループ共通の人権項目として、約80組織のスコアをモニターしています。人権項目のエンゲージメントのスコアが一定水準に達していない会社に対して、人権委員会が人権アクションプランの策定を指示し、各社が改善策を実行します。活動の成果は翌年のエンゲージメントサーベイスコアにより評価しています。</p> <p><2023年結果></p> <ul style="list-style-type: none"> ・2023年に改善策を求めた5組織の内、2組織が目指す水準に達しました。まだ課題が残る3組織に引き続き人権アクションプランの策定と実施を求めました。 <p>【サプライヤに対する人権デューデリジェンス】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2022年に人権尊重を含む当社CSR調達ガイドラインについて、サプライヤの皆様に理解と実践を求めることを目的とし、グローバルの一次サプライヤに対してCSR調達アンケートを実施しました。 ・アンケートの内容には人権に関する設問が含まれており、人権委員会は、サプライヤにおいて児童労働や強制労働、差別が起きないように取り組みがなされているか、適正な労働環境が維持されているかなど、人権に関する設問の結果を調達部門と共有し、健全なサプライチェーンマネジメントの構築を推進しています。詳細について「(4) 指標と目標④人権の尊重」をご覧ください。

目標	23/12実績
<p>サプライヤ向けの人権デューデリジェンスの結果に基づく必要な施策の実施</p>	<p>人権尊重を含む当社CSR調達ガイドラインについて、サプライヤの皆様に理解と実践を求めることを目的とし、グローバルの一次サプライヤに対してCSR調達アンケートを実施しました。主要取引先国内2023年までに国内852社、海外449社、合計1,301社から回答をいただきました。</p> <p>アンケートの内容には人権に関する設問が含まれており、人権委員会は、サプライヤにおいて児童労働や強制労働、差別が起きないように取り組みがなされているか、適正な労働環境が維持されているかなど、人権に関する設問の結果を調達部門と共有し、健全なサプライチェーンマネジメントの構築を推進しています。</p> <p>2023年に以下の施策を実施しました。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①アンケート未回答サプライヤへの回答要請 ②低スコアサプライヤへの訪問指導 ③アンケート結果に基づく得点計算及びリスクの顕在化 ④教育資料の作成・サプライヤへの展開 ⑤代表執行役社長からのメッセージ配信

人権デューデリジェンスに関して従業員に対する人権デューデリジェンスとサプライヤに対する人権デューデリジェンスを区分し、その取り組み状況について具体的に記載している。サプライヤ向けの人権デューデリジェンスの結果に基づく必要な施策の実施を目標として掲げ、当期における実績について具体的に記載している。施策として実施した一次サプライヤに対するアンケートについて具体的に記載している。



好事例
ポイント

廃棄物低減、水リスク低減による循環型社会の構築をマテリアリティ項目として定め、その取り組みを「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」のコアコンテンツに区分し、定量情報も含め、端的に記載している。

イ) 循環型社会の構築への取り組み

当社は、「TG2050環境チャレンジ」に基づき、循環型社会への対応として、廃棄物低減、水リスク低減による循環型社会の構築をマテリアリティ(重要課題)の1つとして掲げ、取り組みを推進しています。

a. ガバナンス

「ア」気候変動への取り組みとTCFDへの対応 a.ガバナンス」に記載しています。

b. 戦略

当社は、廃棄物量・水リスクの極小化やリサイクルしやすい製品設計を通じて、循環型社会の実現に向け、取り組みを進めてきました。昨今の資源循環を取り巻く動向など事業活動に与えるリスクと機会を抽出し、活動へ反映させています。

廃棄物低減としては、製品設計段階では自動車のライフサイクル全体を考え、リサイクルしやすい製品や材料の開発・設計、廃材リサイクル技術の開発を推進しています。また、生産段階では、発生源対策とリサイクルを推進しています。

水リスク低減としては、国内外の拠点を水量・水質の両面でリスク評価し、それぞれリスクのレベルを付け、リスクレベルごとに対策を分けて活動をしています。

< リスクと機会 >

影響する項目	リスク	機会	対応
資源の枯渇 (不足)	・原材料の調達難や価格高騰による収益悪化と生産支障	・リサイクル技術、材料使用量の削減による収益向上 ・上記技術開発による企業価値の向上	・軽量化に向けた製品開発の推進 ・原材料のリサイクル技術開発 ・植物由来のバイオ材やリサイクル材の活用拡大
水リスク (量・質)	・生産に必要な水の確保難による生産支障 ・水質悪化による製品品質の悪化 ・水害による生産支障	・水の再利用、使用量の削減による収益向上 ・上記技術開発による企業価値の向上	・水の再利用技術の開発 ・雨水の利用の活用拡大 ・生産体制の見直し、電気設備の設置場所見直し

c. リスク管理

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

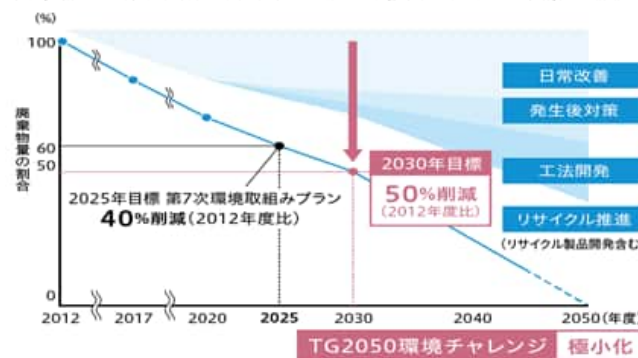
d. 指標及び目標

当社の環境活動は、長期計画である「TG2050環境チャレンジ」の中の項目として、廃棄物量・水リスクの極小化を目指して、2030年マイルストーンとして目標を設定し、取り組んでいます。更に5年ごとに「環境取組みプラン」を策定し、毎年の会社目標へ落とし込んで活動を推進しています。

< 中長期目標 >

項目		2025年目標 第7次環境取組み プラン	2030年目標 マイルストーン	2050年目標 TG2050環境チャ レンジ	
廃棄物低減	豊田合成	2012年度比 40% 削減	2012年度比 50%削減	廃棄物量の極小化	
	海外関係会社	2015年度比 50% 削減	2015年度比 55%削減		
水リスク <グローバル>	高リスク エリア	水質 (4拠点)	2拠点で 対策完了	4拠点(全拠点)で 対策完了	水リスクの極小化
		取水量 (7拠点)	3拠点で 対策完了	7拠点(全拠点)で 対策完了	
	低リスクエリア	2019年度比 売上高当り取水量 6%削減	2019年度比 売上高当り取水量 11%削減		

廃棄物量の極小化に向けたシナリオ(削減イメージ図)[単体]



廃棄物低減の取り組みに関して、廃棄物量の極小化に向けたシナリオを過去からの廃棄物量の割合も含めて目標を示している。



好事例
ポイント

地域社会との共生をマテリアリティ項目として定め、その取組みの1つとして生物多様性の保全活動を挙げ、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」のコアコンテンツに区分し、定量情報も含め、端的に記載している。

ウ) 生物多様性の保全に向けた自然共生社会の構築への取り組み

当社は、自然から原材料や水など多くの資源を受けている一方で、CO2排出や排水など、自然環境に影響を与えています。ネイチャーポジティブの実現に向け、地域社会との共生をマテリアリティ(重要課題)の1つとして、生物多様性の保全活動を推進しています。

a. ガバナンス

生物多様性の保全に向けた自然共生社会の構築を、環境活動の長期目標となる「TG2050環境チャレンジ」の柱の一つに掲げ、顧客やサプライヤーとの連携も含めて当社グループ全体で取り組みを進めています。事業活動の生物多様性への影響や自然共生の保全活動に関する中長期目標の設定などを、カーボンニュートラル・環境委員会で審議し、事業活動へ反映しています。その結果は取締役会、経営会議等へ定期的に報告します。

b. 戦略

当社は「TG2050環境チャレンジ」に基づき、これまでも自然共生活動に取り組んできました。昨今の社会的な要請の高まりを受け「命の源である水で活動をつなぐ」をスローガンに、里山整備、ビオトープの整備、河川保全、海のエリアでは干潟の保全などを進めています。2050年までに工場面積と同等の緑地面積の保全を行う「緑のノーネットロス」という目標を設定して取り組んでいます。またこの考え方は、環境省「生物多様性のための30by30アライアンス」に賛同し、保全区域の拡大を推進しています。

< リスクと機会 >

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

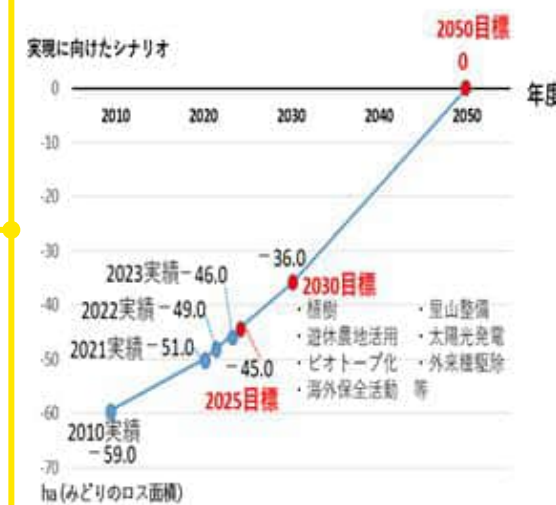
c. リスク管理

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

d. 指標及び目標

当社の環境活動は、長期計画である「TG2050環境チャレンジ」として、2050年に「緑のノーネットロス」の目標を掲げています。また、中期目標である「2030年マイルストーン」として緑の復元面積 23.0ha(2010年度比)、更に5年ごとに「環境取組みプラン」を策定し、毎年の会社目標へ落とし込んで活動を推進しています。

< 緑のノーネットロス目標 >



< 緑のノーネットロス実現に向けた活動 >

～命の源である水で、活動をつなぐ～



< 中長期目標 >

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

2050年までに工場面積と同等の緑地面積の保全を行う「緑のノーネットロス」という目標を掲げ、「緑のノーネットロス」に向けたシナリオを過去からのみどりのロス面積も含めて目標を示している。



好事例
ポイント

自然共生(生物多様性の保全)、資源循環、環境汚染防止をマテリアリティ項目として定め、自然資本への対応として、TNFDが提供するフレームワークに従い、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」のコアコンテンツに区分し、端的に記載している。

②自然関連課題

当社グループでは、気候変動が事業に与える影響と同様に自然関連の影響を重要な経営課題と捉えています。2023年2月にTNFD提言への賛同を表明し、2024年6月にTNFD提言に基づく自然関連財務情報を開示しました。国内における建設事業、不動産開発事業及びグリーンエネルギー開発事業のうち太陽光発電事業の3事業を情報開示の対象としています。

a. ガバナンス

サステナビリティ委員会において、自然関連課題の特定と評価の結果を審議し戦略を立て、自然関連の指標と目標の達成度を管理しています。審議内容は、取締役会に報告・監督する体制となっています。また、本委員会が決定された重要事項は、本委員会の下部組織である環境部会を通じて、事業部門(支店を含む)及びグループ会社に伝達され、主要サプライヤーも含めた環境に関するガバナンス体系を構築しています。

b. 戦略

情報開示の対象3事業それぞれのバリューチェーンにおける自然への依存及び影響として、「バリューチェーン上流における3事業での木材への依存」及び「建設工事による土地利用の変化に起因する陸域生態系への影響」を特定しました。その結果を基にシナリオ分析し、自然関連のリスクと機会の特定を行い、当社の対応を検討しました。

<自然関連のシナリオ分析結果>

事象	R: リスク O: 機会	影響 時期 ※1	当社の対応	
上流 トレーサビリティや 環境認証への要求	R	固い込み、価格上昇、数量制約による競争	短期 ~中期	・サプライヤーとの関係構築 (CSR調達アンケート) ・型枠合板への取組み
	O	新技術による優位性の確保	短期 ~中期	・リサイクル、新建材の技術開発
建設資材の入手困難・不安定化 (災害、資源枯渇)	R	資材価格が不透明・不安定、工期遅延	中期 ~長期	・顧客とのパートナーシップ早期構築、強化 ・限られた資機材で要求水準を満たす技術力の強化
	O	サプライチェーンの再構築・強化、新技術による優位性の確保	中期 ~長期	・サプライヤーとの関係構築 (CSR調達アンケート) ・リサイクル、新建材の技術開発

TNFDにおける「依存」と「影響」の観点から特定した項目についてシナリオ分析を実施し、特定したリスクと機会を「上流」「直接操業」「下流」からなるバリューチェーン全体について記載している。

直接操業	R	新規建設需要の減少	大	長期	・新たな建設領域への投資 (「BLUE WIND※2」など) ・土地利用高度化に対応する技術力向上
土地改変への強い規制や土地利用の抜本的な見直し	O	改修更新工事の増加、自然配慮・再生事業の実施	中	長期	・次世代の需要に対応する技術(DX-Core※3、Hydro Q-Bic※4など) ・自然関連技術で規制緩和に寄与(グリーンインフラ+ (PLUS) ※5)
	R	建設現場での自然関連規制や監視が強化	中	短期 ~長期	・独自に自然関連アセスメントを実施(自然KY※6)
下流 「自然性能※7」の評価やモニタリングの要求	R	長引く施工責任、後施工の増加、管理負担の増大	中	短期 ~中期	・「自然性能」を査定できる人材、組織の構築
	O	「自然性能」を顕現化し差別化する技術	中	短期 ~中期	・「自然性能」を高めることで不動産価値向上へ寄与
総量規制を含む再資源化への強い要請	R	設計段階からの強い制約	大	長期	・「新K a n たす※8」による副産物管理 ・設計・施工段階から建物解体撤去を見据えた4R活動の徹底
	O	解体技術が施工能力に直結	大	長期	・「新K a n たす」による副産物管理 ・リサイクルルートの開拓、積極採用

- ※1 短期：3年以内、中期：3年超～10年以内、長期：10年超と設定
- ※2 洋上風力発電施設の建設工事において世界最大級の搭載能力及びクレーン能力を備えた当社保有の自航式SEF船
- ※3 建物とデジタルを融合させ各種設備機器同士の連携をローコード(プログラムレス)で可能にすることで新しいサービスを生み出す、建物の次世代デジタルプラットフォーム
- ※4 再生可能エネルギーの余剰電力を水素に変えて水素吸蔵合金に蓄えたのち、必要に応じて水素を取り出して発電できる建物付帯型水素エネルギー利用システム
- ※5 自然が持つ機能を賢く活かしながらインフラ整備をするとともに、当社が持つソフトや技術で「+」することで、自然の恵みを地域全体に還元する事業コンセプト
- ※6 当社が開発した、事業の営業・立地選定段階において、プロジェクト周辺の自然環境情報を基に、当該プロジェクトの自然関連のリスクと機会を事前に把握するツール
- ※7 自然の状態に目標を定めて実施する工法や対策が、自然に対して良い影響を与える度合い
- ※8 当社が開発した建設副産物総合管理システム





好事例
ポイント

自然共生(生物多様性の保全)、資源循環、環境汚染防止をマテリアリティ項目として定め、自然資本への対応として、TNFDが提供するフレームワークに従い、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」のコアコンテンツに区分し、端的に記載している。

「バリューチェーン上流における3事業での木材への依存」については、コンクリート型枠に使用する合板が森林減少に影響を与えていることや、特定の地域に依存していることが分かりました。協力会社に対してアンケート調査を実施し、アンケート結果に基づく勉強会実施等の戦略を立て、取組みを開始しました。

また、「自然KY」を営業段階から実施し早期に課題を把握することで、ミティゲーション・ヒエラルキー(回避、低減、再生、オフセット)の考えに沿った対策を実施し、「リスク管理」による自然関連の重点管理項目を明確化する取組みを開始しました。加えて、効果的な自然再生の機会を発見し、その候補地において事業者に自然再生や創出の提案を行い、劣化した自然の再興に貢献していきます。

c. リスク管理

上流段階の原材料調達では、「シミズグループCSR調達ガイドライン」に基づいたアンケート調査を実施することで、状況の把握と働きかけを行っています。特にコンクリート型枠については、個別の取組みを実施していきます。

直接操業段階にあたる施工においては、「自然KY」の取組みにより自然関連リスク及び自然再生の機会を把握し、「優先地域」を特定して個別の対応策等を検討していきます。なお、自然KYによる環境分析実施率は、中期経営計画(2024-2026)における非財務KPIに設定しています。

下流段階にあたる建設施設の運営及び解体については、建設副産物の管理システム「新Kanたす」を軸に、法令遵守と建設副産物のより一層の発生抑制と再資源化に取り組んでいきます。

d. 指標と目標

自然への依存と影響に関する指標と目標は以下のとおりです。

<自然への依存と影響に関する指標と目標>

自然の変化の要因	指標	測定項目	実績	目標
陸・淡水・海洋の利用の変化	総空間フットプリント [km ²]	工事範囲の面積	工事範囲の集計	-
	陸・淡水・海洋の利用変化の範囲 [km ²]	工事による土地利用変化範囲の面積	工事による土地利用変化範囲の集計	-
資源の利用	陸・淡水・海洋から調達する高リスク天然一次産物の量 [t]	木材	型枠合板の種別内訳	2030年、外国産合板(非認証材)ゼロ

「TNFD提言に基づく自然関連財務情報開示」の詳細については、下記URLよりご参照ください。
<https://www.shimz.co.jp/company/csr/environment/tnfd/>

依存性と自然への影響を評価し、管理するために使用する指標を記載している。

コニカミノルタ株式会社(1/2)



好事例ポイント

TNFDの提言内容を参照し、事業活動における自然への依存と影響を評価し、リスクと機会を特定していることを記載し、依存と影響に区分し、TNFDが提唱する9つの中核指標についてリスクと機会を一覧化し、具体的に記載している。

【戦略】 自然関連のリスク及び機会にかかる組織の事業・戦略・財務に対する影響
 2023年5月、当社はマテリアリティの1つである「有限な資源の有効利用」について、当社の長期的な環境ビジョンである「エコビジョン2050」において2050年の定量的な目標を設定することを意思決定しました。具体的には、地球資源(注)使用ゼロに向けて、自社製品における地球資源使用量を90%以上削減するとともに、自社製品以外での地球資源の削減貢献量を拡大していきます。自社製品やサービスの提供に使用する資源において、枯渇資源に該当する地球資源に依存しない事業形態へ変革するとともに、事業活動を通じた取組みにより非財務価値を財務と同期させて企業価値を向上することを目指しております。

中期的に取り組む活動計画の具体化にあたっては、2023年9月に発表されたTNFDの提言内容を参照し、当社事業における地球資源及び生物多様性への依存と影響を評価しております。TNFDが提唱する9つのグローバル中核指標の視点において 이슈を抽出して事業活動における自然への依存と影響を評価し、リスクと機会を特定しております。

TNFD中核指標		当社への影響		
自然の変化要因	9つの中核指標	リスク	機会	
依存	土地/淡水/海洋利用の変化	1 土地の総フットプリント	-	-
		2 土地/淡水/海洋利用の変化の範囲	-	-
	資源の利用	3 水ストレス地域からの取水・消費	・サプライチェーン：取水制限等による高い水ストレス地域(東南アジア)からの供給量が低下	・擦染ドライプロセス：水ストレスが高い地域(インド、トルコ、イタリヤ)での水レス染色システム
		4 土地/海洋/淡水から調達する高リスクの天然資源	・天然資源：規制強化等によるリスクの高い天然資源の供給不足 ・紙：森林資源へのアクセス制限、社会嗜好変化などによる紙利用・出力機会が減少	-
影響	汚染・汚染除去	5 土壌汚染	-	・有害物質フリー技術：残留性有害物質等のフリー技術の提供
		6 排水量	-	・デジタル印刷/擦染、インクジェット技術：水質汚染の深刻な地域(南アジア)での廃水削減技術
	汚染・汚染除去	7 廃棄物の発生と処分	・使用済み製品：循環型社会促進策等による製品へのリサイクル義務化	-
		8 プラスチックによる汚染	・プラスチック：循環型社会促進策等による製品への再生資源利用への要求	・再生プラスチック技術：循環型社会形成促進策等による再生技術・材料技術・センシング技術の需要増
		9 非GHG大気汚染物質	-	-

マテリアリティとして特定した「有限な資源の有効利用」について、枯渇資源に該当する地球資源に依存しない事業形態への変革を通じて、企業価値を向上させることを端的に記載している。

TNFDの提言内容を参照し、事業活動における自然への依存と影響を評価し、リスクと機会を特定していることを記載し、依存と影響に区分し、TNFDが提唱する9つの中核指標についてリスクと機会を一覧化し、具体的に記載している。

【指標と目標】 自然関連のリスク及び機会を評価・管理するために使用する指標と目標
 当社の長期的な環境ビジョンである「エコビジョン2050」において、「地球資源使用ゼロに向けて、自社製品における地球資源使用量を2050年までに90%以上削減する」「自社製品以外での地球資源の削減貢献量を拡大する」及び「生物多様性の修復と保全に取り組む」を目標設定しております。この長期目標を達成するためのマイルストーンとして、中期経営計画(2023-2025)に紐づく「中期環境計画2025」において管理指標を設定しております。2025年度に自社製品における地球資源使用量を20%削減すること、自社製品以外での顧客・社会における資源削減貢献量を40万トン創出することを目標として設定し、年度計画を策定して四半期ごとに達成度を確認するとともに追加施策の検討を行っております。

また、各国地域における法規制及び条例順守に関連する環境項目につきましては、排水量、廃棄物、非GHG大気汚染物質を管理指標として設定し、定常的にモニタリングしております。

自然関連のリスクと機会を評価・管理するために使用する指標及び目標を、長期的な環境ビジョンで明確化し、長期目標を達成のためのマイルストーンとして中期経営計画に紐づく中期環境計画において管理指標として設定し、その内容について定量的に端的に記載している。



好事例ポイント 政策強化により自然が保護・回復に向かう場合と現行の延長で自然が劣化し続ける場合の2つのシナリオに区分して、それぞれ依存と影響の観点から対象セグメントの「リスク」への対処を一覧化し、具体的に記載している。

＜自然シナリオ分析の実施と結果＞

当社では、2030年の視点で業績に影響を及ぼす事業リスクと、課題解決に先手を打って対応することで創出できる事業機会を、それぞれ特定しております。政策強化により自然が保護・回復に向かう場合と、現行の延長で自然が劣化し続ける場合の2つのシナリオを想定し、リスクの発現あるいは機会獲得の可能性のある対象セグメント、分類、時間軸及び対処を、それぞれ特定しております。

シナリオ分析を行う際の枠組みとして、自然シナリオ分析の対象事業分野の特定、重要な自然リスク及び機会の特定、自然に関するシナリオの検討、今後の対応の方向性・方針・戦略の検討のプロセスを経て実施しております。分析にあたっては、直接操業だけでなく、上流・下流における自然関連の依存・インパクトを含め、リスク・機会の特定・評価・優先順位付けを行っております。

●政策強化により自然が保護・回復に向かう場合

自然に関連する「リスク」への対処

当社への依存と影響		自然の変化要因	対象セグメント	分類	時間軸	対処
調達・製造コストの上昇	循環型社会促進策等による製品への再生プラスチック資源利用への要求	影響	インダストリー事業 デジタルワークプレイス事業 プロフェッショナルプリント事業	政策、技術	短～中期	環境ラベル新基準相当の製品サーキュラーエコノミー設計、公共調達・入札要件への対応
製品開発コストの上昇	使用済み製品へのリサイクル義務化	影響	デジタルワークプレイス事業 プロフェッショナルプリント事業	政策	中期	環境ラベル新基準相当の製品サーキュラーエコノミー設計、公共調達・入札要件への対応
製品サービスの需要変化による売上減少	森林生態系保護による森林資源へのアクセス制限	依存	デジタルワークプレイス事業 プロフェッショナルプリント事業	政策、市場	短～中期	ペーパーレス事業へのビジネス転換

●現行の延長で自然が劣化し続ける場合

自然に関連する「リスク」への対処

当社への依存と影響		自然の変化要因	対象セグメント	分類	時間軸	対処
生産能力減少による収益減	気候パターンの変化に伴う天然資源の供給量不足・供給停止	依存	インダストリー事業	慢性物理	長期	特定の天然資源に依存しない製品設計と開発
	水資源の枯渇・取水制限による生産・調達拠点の生産能力低下	依存	デジタルワークプレイス事業 プロフェッショナルプリント事業 インダストリー事業	慢性物理	長期	生産・調達拠点の水リスク評価、水使用量の削減
製品サービスの需要変化による売上減少	異常気象及び森林火災の発生に伴う森林資源へのアクセス制限	依存	デジタルワークプレイス事業 プロフェッショナルプリント事業	慢性物理	長期	ペーパーレス事業へのビジネス転換

シナリオ分析の分析にあたっては、直接操業だけでなく上流・下流における自然関連の依存・インパクトを含め、リスク・機会の特定・評価・優先順位付けを行っている旨を記載している。

好事例
ポイント

自然関連リスク分析ツールにて事業プロセスに関連する自然への依存・影響を抽出し、その結果、抽出された自然に与える影響のあるセクターについて、依存度と影響度の大きさを分析し、特に重要な項目のリスクと機会について一覧化して具体的に記載している。

Evaluate Assess

Locateで特定した優先地域の依存と影響関係の評価については、TNFDが推奨する自然関連リスク分析ツール「ENCORE」(注3)にて事業プロセスに関連する自然への依存・影響を抽出(図2および図3)した結果、林産物の調達セクターは多くの生態系サービスに依存関係を持ち、GHG排出量・陸生生態系利用・水質汚濁の面で自然に影響を与える事が分かりました。更に事業を通じた自社の知見も加え、依存度と影響度の大きさを分析し、特に重要な項目のリスクと機会についてダブルマテリアリティ(注4)を採用して一覧化(表4)しました。

TNFDが推奨する自然関連リスク分析ツールにて事業プロセスに関連する自然への依存・影響を抽出した結果、林産物の調達セクターが自然に影響を与えることが分かったことを記載し、依存度と影響度の大きさを分析し、特に重要な項目のリスクと機会について一覧化して具体的に記載している。

依存				
分類・項目	依存度	リスク	機会	ヤマハの活動
供給サービス	高	木材の枯渇・規制の強化により調達コストが増加、または調達不能となる恐れ	森林資源保全の推進 →安定した使用量の確保 →資源使用量に対する資源成長量の維持・促進 新技術の開発(代替材・技術開発) →過剰伐採の抑制 →環境に配慮した製品による評価向上	おとの森活動による持続的育成 希少木材の効率的利活用 ・木材加工、再生技術の開発 →適切な利用 ・希少木材を代替する新素材 →新しい価値
影響				
分類・項目	影響度	リスク	機会	ヤマハの活動
生態系利用	高	圧縮、露出、機械的損傷によった土壌劣化・浸食増加による土壌の性質悪化と植生変化 →木質原材料産地の劣化により種の個体数が減少 →地滑り・森林火災のリスク増加 →人口増加、農畜産用地への森林の転換による資源減少	森林被覆面積の維持・回復 原産地森林の植生の維持・回復 コミュニティにおける土地利用の改善	おとの森活動による森林回復に向けた取り組み ・林内植栽による森林の更新サイクルの促進 ・農用地への現地有用種の植栽 ・コミュニティでの森林管理技術の導入、支援

好事例
ポイント

シナリオ分析の結果を一覧化し、項目ごとに気候変動と自然資本のそれぞれのシナリオにおける影響の大きさ、依存影響、リスク・機会、リスク・機会のタイプを記載している。特に重要度の高い項目についてリスクか機会か、事業・戦略・財務計画への影響、自然資本への影響、対応策を一覧化し、具体的に記載している。

→ 影響は現在の延長線上 ↗ 影響は拡大 — 関連なし

分類	項目	気候変動		自然資本				依存影響	R O	リスク 機会	リスク・機会のタイプ
		1.5℃ 2.0℃ シナリオ	4.0℃ シナリオ	規制 ↑生態系 ↓急	規制 ↑生態系 ↓急	規制 ↑生態系 ↓緩	規制 ↑生態系 ↓緩				
気候変動への対応	自然災害	→	↗	—	—	—	—	—	R	物理 (急性)	
	木材生育適域変化	↗	↗	—	—	—	—	—	R	物理 (慢性)	
	カーボンプライシング	↗	→	—	—	—	—	—	R	移行 (政策・法的)	
	インドア活動化	↗	↗	—	—	—	—	—	O	製品・サービス	
持続可能な木材の利用	木材の代替、有効活用	↗	↗	↗	↗	↗	↗	影響	O	効率・リソース 製品・サービス 評判	
	林産地劣化	↗	↗	↗	↗	↗	↗	依存影響	R	物理 (慢性)	
	林産業の撤退	↗	↗	↗	→	↗	→	依存	R	移行 (政策・法的) 移行 (市場)	
	木材の輸入規制	—	—	↗	→	↗	→	依存	R	移行 (政策・法的)	

分類説明

	気候変動関連		生物多様性関連		気候変動・生物多様性双方関連
--	--------	--	---------	--	----------------

R…リスク (Risk) O…機会 (Opportunity)

短…発現期間 短期 中…発現期間 中期 長…発現期間 長期

分類	項目	事業、戦略、財務計画への潜在的な影響 自然資本への影響	ヤマハの対応策
短	自然災害	・自然災害による施設の損傷、人的被害及びこの影響による生産の停止 ・サプライチェーンの被災による生産停止及び仕入値高騰に伴うコストの増加 ・損害保険料の増大	・ヤマハグループ拠点(製造・営業・物流)を対象に洪水リスクと損害の再評価を行い、想定される自然災害に対して事前対策や保険付保内容の見直しを実施
	木材生育適域変化	・木材の価格上昇、品質低下 ・木材代替に要する技術的、仕様変更コスト ・気温上昇、降水・気象状況の変化に伴う木材生育状況悪化による調達コストの増加	・温暖化による生育適域変化予測調査実施(表2) ・希少材料を代替する新素材や木材加工技術開発(木材技術、木材調達スキル)の社内保持・強化
中	カーボンプライシング	・炭素税などの導入による生産、調達コストの増加 ・2031年3月期におけるグループ内エネルギーコストは成り行きで10億円から20億円程度増加する予測	・徹底したエネルギー削減、再生可能エネルギーの利用推進による排出削減計画実施(削減目標達成によりエネルギーコスト増加分を4.5億円から9億円程度に抑制できる見込み) ・IOP(インターナルカーボンプライシング)を設定し(14,000円/t-CO2)、低炭素設備投資を促進 ・サプライヤーと連携した排出削減の推進
長	インドア活動化	・屋内での活動機会増加に伴う楽器需要の増加 ・リモートワーク、オンラインイベント・ゲームの拡大による通信機器の需要拡大 ・動画配信の拡大に伴う音響機器の需要拡大、ライブと配信のハイブリッドイベントがデファクトスタンダード化	・音響、信号処理、通信技術の融合によるリモート、オンラインイベント用ソリューションの提供 ・遠隔でのライブ、レッスン、合奏の実現による新たな顧客体験の創造
長	木材の代替、有効活用	・森林の持続可能性に配慮した製品が、顧客や投資家からの評価を高め、市場での競争力を向上させる ・代替材料の確保による希少樹種の保護	・持続可能性に配慮した木材使用率増加 ・既存の希少資源を代替する新素材や木材加工技術開発(木材技術、木材調達スキル)の社内保持・強化 ・適正な品質基準の設定、端材の有効利





好事例
ポイント

ガバナンスにおいてTNFD推奨開示内容に則って、「先住民族・地域社会・影響を受けるステークホルダー・その他ステークホルダーに向けた人権方針とエンゲージメント活動、取締役会・経営者の監督」について具体的に記載している。

① ガバナンス

推奨される開示内容	ブリヂストングループの対応状況	
	TCFD	TNFD
依存関係・影響・リスク・機会に対する取締役会の監督体制	取締役会はカーボンニュートラル化やサーキュラーエコノミーへの貢献促進、自然共生に向けた活動を含むサステナビリティへの取り組みの状況について定期的に報告を受け、進捗状況のレビューを実施	
依存関係・影響・リスク・機会の評価と管理における経営者の役割	最上位の経営執行会議体であるGlobal EXCOでカーボンニュートラル化、サーキュラーエコノミーへの貢献促進、自然共生に向けた中長期的戦略・目標、実行計画の承認、計画の進捗を管理	
先住民族・地域社会・影響を受けるステークホルダー・その他ステークホルダーに向けた人権方針とエンゲージメント活動、取締役会・経営者の監督(TNFD推奨開示内容)	<ul style="list-style-type: none"> 「グローバル人権方針」及び当社グループの「グローバルサステナブル調達ポリシー」を策定し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」など国際基準が掲げる人権の尊重に対して強いコミットメントを表明。お取引先様にも実施いただきたい事項として、国連「先住民族の権利に関する宣言」に従った合法的な手段での土地取得・利用、土地取得時や森林開発評価・実行方針策定時のFPIC原則の遵守を定め、当社グループ内・お取引先様・サプライチェーン全体への浸透活動を推進 サプライチェーンが「グローバルサステナブル調達ポリシー」に準拠しているかどうかを確認するデューデリジェンスプロセスを検討・開発するため公益財団法人世界自然保護基金(WWF)ジャパンと協働。WWFと連携して開発したSAQ(Self-Assessment Questionnaire)を使って、天然ゴムの小規模農家を含むお取引先様のESG現地監査を行い、FPIC原則の遵守を含め、リスク評価を実施 天然ゴムのサプライチェーンを対象としたグリーンバンスメカニズムを構築し、標準作業手順書と苦情(グリーンバンス)への対応状況を公開。先住民族・地域社会に関連するリスクも本メカニズムを活用し確認 人権の尊重を含むサステナビリティへの取り組みの実行計画や進捗状況は最上位の経営執行会議体であるGlobal EXCOで承認・管理され、取締役会がレビューを実施 	

- ・「グローバル人権方針」及び当社グループの「グローバルサステナブル調達ポリシー」を策定し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」など国際基準が掲げる人権の尊重に対して強いコミットメントを表明。お取引先様にも実施いただきたい事項として、国連「先住民族の権利に関する宣言」に従った合法的な手段での土地取得・利用、土地取得時や森林開発評価・実行方針策定時のFPIC原則の遵守を定め、当社グループ内・お取引先様・サプライチェーン全体への浸透活動を推進
- ・サプライチェーンが「グローバルサステナブル調達ポリシー」に準拠しているかどうかを確認するデューデリジェンスプロセスを検討・開発するため公益財団法人世界自然保護基金(WWF)ジャパンと協働。WWFと連携して開発したSAQ(Self-Assessment Questionnaire)を使って、天然ゴムの小規模農家を含むお取引先様のESG現地監査を行い、FPIC原則の遵守を含め、リスク評価を実施
- ・天然ゴムのサプライチェーンを対象としたグリーンバンスメカニズムを構築し、標準作業手順書と苦情(グリーンバンス)への対応状況を公開。先住民族・地域社会に関連するリスクも本メカニズムを活用し確認
- ・人権の尊重を含むサステナビリティへの取り組みの実行計画や進捗状況は最上位の経営執行会議体であるGlobal EXCOで承認・管理され、取締役会がレビューを実施

TNFD推奨開示内容である「先住民族・地域社会・影響を受けるステークホルダー・その他ステークホルダーに向けた人権方針とエンゲージメント活動、取締役会・経営者の監督」について、対応状況を具体的に端的に記載している。



好事例ポイント 直接事業だけでなく、バリューチェーンの上流及び下流における依存関係・影響・リスク・機会の特定・評価・優先順位付けプロセスについて端的に記載している。

◎ 戦略

推奨される開示内容	ブリヂストングループの対応状況	
	TCFD	TNFD
短期・中期・長期の依存関係・影響・リスクと機会	<ul style="list-style-type: none"> 気候・自然資本への依存関係と影響、気候変動及び自然資本損失によるリスクと機会を統合的に評価・管理。以下の依存関係・影響・リスク・機会を特定 <ul style="list-style-type: none"> 気候・自然資本との依存関係(注) 原材料調達段階における水やバイオマスを提供するサービス、生態系が持つ気候・良好な土壌等を維持調整するサービスへの依存 タイヤ製造段階における水を提供するサービスへの依存 気候・自然資本への影響(注) <ul style="list-style-type: none"> 原材料調達段階における土地利用による影響 タイヤ製造段階における水資源の使用、廃棄物の排出による影響 バリューチェーン全体での温室効果ガスの排出、水資源の使用、大気・水質・土壌への排出、廃棄物の排出による影響 気候変動・自然資本損失による物理的リスク・機会 <ul style="list-style-type: none"> 台風の大規模な洪水や過水の発生頻度の増加による事業活動中断のリスク 降雨パターンの変化に伴う天然ゴムの収穫不良による原材料調達に関するリスク 降雪量の減少により冬タイヤの需要が減少するリスク 熱帯地域に存在するパラゴムノキ由来の天然ゴムの収穫不良に伴う、乾燥地域で育つアケビ由来の天然ゴムの事業化機会 	
ビジネスモデル・バリューチェーン・戦略・財務計画に及ぼす影響	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素社会や自然と共生する社会への移行リスク・機会 気候変動や自然資本損失のために制度・規制などの導入が進む際、社会や顧客の急速なニーズ変化に対して研究開発を十分な事業成長に結びつけることができない場合における事業活動の停滞やコストの上昇など、業績や財務状態に悪影響を及ぼすリスク(炭素税やCO2排出削減義務・排出量取引制度、タイヤの低燃費性能に関する制度・規制、使用済タイヤのリサイクルに関する制度・規制、取水に関する制度・規制、持続可能な天然ゴムに関する制度・規制など) モビリティニーズの変化に伴う競争要因変化に伴う機会(EV向けタイヤの需要増加、お客様のCO2排出削減に貢献するタイヤ及びソリューションの需要増加等) 使用済タイヤのリサイクルに関する規制地域拡大に伴うリサイクル事業の事業化機会 <p>(注) 国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター(UNEP-WCMC)他の「ENCORE」の産業グループ別評価で重要性が「非常に高い」または「高い」と評価された、タイヤ事業のバリューチェーンにおける主な依存関係及び影響</p>	
様々なシナリオを考慮した組織戦略のレジリエンス	<ul style="list-style-type: none"> 複数の気候関連シナリオ・自然関連シナリオに基づいてリスク・機会を評価し、特定された重要性の高いリスク・機会について、既に対応を始めており、今後も定期的な評価を行っていく 気候変動によるCO2吸収・固定化の拡大 	
直接事業・上流・下流において次に該当する地域 <ul style="list-style-type: none"> 生態系の完全性が高いまたは低下している地域 生物多様性の重要性が高い地域 水ストレスのある地域 大きな依存関係や影響を持つ可能性がある地域 (TNFD推奨開示内容)	<ul style="list-style-type: none"> 水資源の量や質の低下リスクのある水ストレス地域に立地する生産拠点を定期的に評価。2023年末時点でインド、インドネシア、中国などの7拠点が、「非常に水リスクが高い」流域に立地。これら全拠点で、地域の水事情を踏まえたウォーターセキュリティシッププランを策定し、実行中 	

③ リスクと影響の管理

推奨される開示内容	ブリヂストングループの対応状況	
	TCFD	TNFD
直接事業、バリューチェーンの上流及び下流における依存関係・影響・リスク・機会の特定・評価・優先順位付けプロセス	<ul style="list-style-type: none"> グループ会社の事業規模や特性を考慮に入れながら、グループ共通のリスク・機会に包括的かつ適切に特定及び対処するよう努めており、気候及び自然資本に関しては、国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター(UNEP-WCMC)他の「ENCORE」及び一般社団法人企業と生物多様性イニシアティブ(JBIB)の「企業と生物多様性の関係性マップ」を活用して評価したバリューチェーン全体における依存関係・影響を考慮の上、リスク・機会を特定 中長期事業戦略の実行に直接関連するビジネス戦略リスク・機会については、Global EXCO直下に年次リスク管理プロセスを設けることで管理強化を図る方法を検討。また、日常諸業務に係るオペレーショナル・リスクに関しては、チーフリスクオフィサー(CRO)が統括責任者として対応し、リスクへの対応計画を策定 毎年各地域及びグループ全体で直面する可能性のあるリスクを特定し、そのリスクに対してグループ全体だけではなく、事業・SBU・部門単位での責任者を明確にし、自律的かつ継続的にリスク管理を実施 	
管理プロセス		
組織全体のリスク管理への統合・伝達状況		

気候及び自然資本に関して、国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター他の「ENCORE」及び一般社団法人企業と生物多様性イニシアティブの「企業と生物多様性の関係性マップ」を活用してリスク・機会を特定している旨を記載している。

直接事業、上流・下流において、生態系の完全性が高いまたは低下している地域、生物多様性の重要性が高い地域、水ストレスのある地域、大きな依存関係や影響を持つ可能性がある地域などTNFD推奨開示内容に該当する地域について記載している。





3. 望ましい開示に向けた取組み

望ましい開示に向けた取り組み



対象会社

以下の合計281社の2024年3月期の有価証券報告書を対象としました。

- ▶ 日経225銘柄の構成会社
- ▶ 調査時点(2024年7月)において日経225銘柄の構成会社以外で時価総額が1兆円を超える上場企業
- ▶ 金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」掲載会社



選定基準

令和5年1月31日に金融庁から示された「[記述情報の開示に関する原則\(別添\)ーサステナビリティ情報の開示についてー](#)」を踏まえ、[金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」](#)の考え方等をもとに、比較可能性、透明性、独自性の3つの観点から、サステナビリティに対する取り組みについて透明性を持った開示がされているか、独自性を持った取り組みについて開示がされているかなどの観点から、開示に課題があると考えられる事例を検討しました。

金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)ーサステナビリティ情報の開示についてー」<https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/07.pdf>

金融庁「記述情報の開示の好事例集2023」<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singqi/20231227/01.pdf>

望ましい開示に向けた取り組み

課題があると
考えられる
事例

【全般】 記載している情報が一般的で、具体性に欠けており、企業の全体戦略とサステナビリティの関わりが不明瞭である。

課題があると考えられる事例

- ▶ 中長期の企業価値向上のためのマテリアリティが具体的に記述されていないため、サステナビリティテーマに対して会社としてどこに注力し、どこにどのような強みを持って、どのように取り組んでいるのか不明瞭である。
- ▶ 「戦略」と「指標及び目標」は、個別テーマとして「気候変動」、「人的資本・多様性」等に関するものだけが記載されており、「戦略」と「指標及び目標」の全体像が記載されていないため、サステナビリティに対してどのような考え方や取り組み方針を有しているのか不明瞭である。
- ▶ 「気候変動」、「人的資本・多様性」等のサステナビリティ課題への取り組みがどのように中長期の企業価値向上につながると考えるに至ったのかに関する経緯が記述されていないため、サステナビリティへの取り組みが企業価値の向上につながるのか不明瞭である。

EYの視点

- ▶ サステナビリティに関する考え方及び取り組みにおいては、企業のサステナビリティに対する取り組みについて経営方針・経営戦略等との整合性を意識して記載することが有用であると考えられる。また、サステナビリティへの取り組みが将来の企業価値の向上にどのようにつながるのかを説明することは有用であると考えられる。

＜アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント(記述情報の開示の好事例集2023 金融庁)抜粋＞

- ▶ サステナビリティ情報では、比較可能性、透明性、独自性の3観点が重要であり、どのようにサステナビリティに取り組んでいるかについて透明性を持った開示をすることや、どこに注力しているのか、どこにどのような強みを持っているのかといった各社の独自性を持った取り組みについて開示をすることは有用
- ▶ 戦略と指標及び目標は、各企業が重要性を判断して開示する項目とされているが、全体像を話す際には、戦略と指標及び目標についても、どのような考え方や取り組み方針を持っているかについて示すことが有用
- ▶ サステナビリティに関する取り組みにより、企業価値がどのように創出されるかを丁寧に説明することは有用
- ▶ サステナビリティ開示に関しては、まずサステナビリティ全般から説明するとサマリーとしてわかりやすく有用
- ▶ 企業の全体戦略とサステナビリティの関わりについて開示することは有用

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の全般的な開示のポイント (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/03.pdf>)

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例 1.「全般的な要求事項」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/04.pdf>)

望ましい開示に向けた取り組み

課題があると
考えられる
事例

【全般】「ガバナンス」や「リスク管理」について開示している情報に具体性が欠けている。
開示している情報が開示府令に則った開示となっていない。

課題があると考えられる事例

- ▶ 「ガバナンス」に関して組織体制とその役割が記載されるだけにとどまっており、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、統制及び手続について具体的に記述されていない。
- ▶ 「リスク管理」に関して所管や会議体、報告体制が記載されるだけにとどまっており、サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別、評価及び管理するための過程については記載されていない。

EYの視点

- ▶ 「ガバナンス」及び「リスク管理」は企業のサステナビリティに対する取り組みを形骸化させないための重要な要素であり、サステナビリティ経営におけるガバナンス体制やリスク管理体制を具体的に記載することは有用であると考えられる。

＜アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント(記述情報の開示の好事例集2023 金融庁)抜粋＞

- ▶ 4つの枠組みのうち、最も重要なものはガバナンスとリスク管理である。「ガバナンス」においては、
 - ① 全般的なガバナンス体制が開示されていると、サステナビリティをどの程度重要視しているかが読み取れるため有用
 - ② 取締役会がどのように経営陣を監督しているかに加え、実効性に関する評価について開示することが有用
具体的には、監督を行うスキルやコンピテンシーがあるか、取締役会でどのような議論が行われているか、経営者をどのように評価しているかを記載すること等が挙げられる
- ▶ 「リスク管理」では、そのプロセスを記載する必要があるため、事業等のリスク等を参照するだけでは情報が不足する可能性がある
また、事業にかかわるリスクだけではなく、機会についても記載することが有用

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例 1. 「全般的な要求事項」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/04.pdf>)

※ 開示府令第三号様式記載上の注意(10-2)で準用する第二号様式記載上の注意(30-2)aでは、「ガバナンス」に関して、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、統制及び手続について、「リスク管理」に関して、サステナビリティ関連のリスク及び機会を識別、評価及び管理するための過程について記載が求められている。

望ましい開示に向けた取り組み

課題があると 考えられる 事例

【気候変動】「戦略」、「ガバナンス」、「リスク管理」、「指標及び目標」のうち、重要なものについて記載がない。開示している情報が開示府令に則った開示となっていない。

課題があると考えられる事例

- ▶ TCFD提言への賛同を表明し、日本政府が表明した温室効果ガスの削減目標に則り、2050年までにCO₂の排出実質ゼロを目指す旨を記述した上で、複数のシナリオ分析を実施し、それぞれのシナリオにてリスクと機会を識別しているが、重要な影響がないとし、「戦略」並びに「指標及び目標」に関する記述は省略している。一方で気候変動に関する「ガバナンス」、「リスク管理」については記述している。
- ▶ 戦略において、TCFD提言に沿ったシナリオ分析を通じて気候変動に関わるリスクと機会の分析および対応策を策定した記述があるが、「ガバナンス」、「リスク管理」、「指標及び目標」については記述がされていない。
- ▶ TCFDフレームワークに基づき、「戦略」、「ガバナンス」、「リスク管理」、「指標及び目標」の4つの観点から、気候変動がもたらす財務的影響とその対応を整理・分析したと記述されているが、有価証券報告書には整理・分析した結果が記述されていない。

EYの視点

- ▶ 気候変動への取り組みは多くの企業において重要であると考えられ、TCFD提言への賛同を表明している企業は、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」の4つの構成要素に基づき有価証券報告書へ開示することは有用であると考えられる。

＜アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント(記述情報の開示の好事例集2023 金融庁)抜粋＞

- ▶ 戦略と指標及び目標は、各企業が重要性を判断して開示する項目とされているが、全体像を話す際には、戦略と指標及び目標についても、どのような考え方や取り組み方針を持っているかについて示すことが有用
- ▶ 気候変動の開示においては、Scope3の開示に加えて、シナリオ分析を行うにあたっての前提条件や想定期間の明示、機会とリスクの事業インパクト、目標値の5つの開示が重要な要素になる
- ▶ シナリオ分析においては、自社に関係のある情報をシナリオに反映することにより、分析の過程や結果が分かりやすく納得感のあるものになるため有用

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の全般的な開示のポイント (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/04.pdf>)

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例 2. 「気候変動関連等」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/05.pdf>)

※ 開示府令第三号様式記載上の注意(10-2)で準用する第二号様式記載上の注意(30-2)bでは、「戦略」(短期、中期及び長期にわたり連結会社の経営方針・経営戦略等に影響を与える可能性があるサステナビリティ関連のリスク及び機会に対処するための取組)並びに、「指標及び目標」(サステナビリティ関連のリスク及び機会に関する連結会社の実績を長期的に評価し、管理し、及び監視するために用いられる情報)のうち、重要なものについて記載が求められている。

望ましい開示に向けた取り組み

課題があると
考えられる
事例

【人的資本】（戦略）

人材の多様性の確保を含む人材の育成及び社内環境整備に関する方針についての記載がない又は不明瞭である。開示している情報が開示府令に則った開示となっていない。

課題があると考えられる事例

- ▶ 人材の育成及び社内環境整備に関する方針において、現在の人事採用方針や研修制度や職場環境を記載しているにとどまっており、今後どのような組織を目指し、どのような人材ポートフォリオを設計する必要がある、現在とのギャップを解消するための優先的に対応すべき人材戦略について記述がされていないため、どのように人的資本価値を向上させていくのか不明瞭である。
- ▶ 人材の育成及び社内環境整備に関する方針において、「ダイバーシティの推進」、「従業員エンゲージメントの向上」、「健康経営」等が列挙されているが、人材の育成及び社内環境整備に関する方針の記述が抽象的・汎用的であり、経営理念やパーパス、経営戦略をはじめとする全体戦略と人材戦略がどう結びついているか不明瞭である。
- ▶ 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を「戦略」において記載する必要があるが、開示府令に則った開示となっていない

EYの視点

- ▶ 人材の育成及び社内環境整備に関する方針においては、現在の方針や制度だけの言及にとどまらず、経営戦略と人材戦略との関係性において、どのような取り組みで双方が関連し、人的資本価値が向上していくのかを説明することは有用であると考えられる。

<アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント(記述情報の開示の好事例集2023 金融庁)抜粋>

- ▶ 経営戦略と人材戦略の関係性や、どのような取り組みで双方が関連しているかについて開示することは有用
- ▶ 人的資本にはコンプライアンス色が強い部分と、戦略的な部分の2つ要素がある。この中で、コンプライアンス色の強い部分は比較可能性が期待され、戦略的な部分は経営戦略と関連した独自性の高い開示が期待される
- ▶ 人的資本がどのように価値創造と関連するかの具体的な開示は有用
- ▶ 人的資本にどのような投資をしているかや、投資の内容について開示することは有用
- ▶ 今後の課題となる概念の一例として、以下の2点が挙げられる
 - ① 社員のキャリア形成について、会社がどのように関わっていかしているのか、その現状や考え方を開示すること
 - ② 経営戦略と人材戦略の関係性も踏まえた、人材ポートフォリオについての考え方を開示すること

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例 3. 「人的資本、多様性等」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/06.pdf>)

望ましい開示に向けた取り組み

課題があると
考えられる
事例

【人的資本】（ガバナンス・リスク管理）

人的資本・多様性に関する「ガバナンス」と「リスク管理」については一般的な記述となっており、具体性がない。

課題があると考えられる事例

- ▶ 「リスク管理」に関して、有価証券報告書の「第2[事業の状況]、3[事業等のリスク]」を参照しているが、「第2[事業の状況]、3[事業等のリスク]」においては識別した個別のリスクとその対応策が記載されているだけであり、人的資本に関するリスク及び機会がどのように識別し、評価および管理しているか、また、それらのプロセスが総合的なリスク管理フレームワークに組み込まれているかどうか、またどのように組み込まれているかについて記述がされていない。
- ▶ 「リスク管理」に関して、汎用的な記述であり、人的資本に関するリスク及び機会を識別し、評価し、管理するための過程に関し、具体的に十分な記述がされていない。
- ▶ 人的資本に関するガバナンスとリスク管理については一般的な記述が多く、具体性に欠ける。

EYの視点

- ▶ 人的資本に関わるガバナンスに関して、戦略やその実効性を担保するためのガバナンス体制を具体的に記載することは有用であると考えられる。人的資本に関わるリスク管理について、人的資本に関わるリスク及び機会を識別し、評価し、管理するための過程を具体的に記載することは有用であると考えられる。

<アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント(記述情報の開示の好事例集2023 金融庁)抜粋>

- ▶ 4つの枠組みのうち、最も重要なものはガバナンスとリスク管理である
- ▶ ガバナンスにおいては、
 - ① 全般的なガバナンス体制が開示されていると、サステナビリティをどの程度重要視しているかが読み取れるため有用
 - ② 取締役会がどのように経営陣を監督しているかに加え、実効性に関する評価について開示することが有用。具体的には、監督を行うスキルやコンピテンシーがあるか、取締役会でどのような議論が行われているか、経営者をどのように評価しているかを記載すること等が挙げられる
- ▶ リスク管理では、そのプロセスを記載する必要があるため、事業等のリスク等を参照するだけでは情報が不足する可能性がある。また、事業にかかわるリスクだけではなく、機会についても記載することが有用

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の全般的な開示のポイント (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/03.pdf>)

望ましい開示に向けた取組み

課題があると
考えられる
事例

【人的資本】（指標及び目標）

人材の育成及び社内環境整備に関する方針、主な取組みと人的資本に関わる「指標及び目標」が不整合である。開示している「指標及び目標」に記載する意義が乏しいものがみられる。

課題があると考えられる事例

- ▶ 人材の育成及び社内環境整備に関する方針、主な取組みにおいて、具体的な取組み項目が列挙されているにも関わらず、人的資本に関わる「指標及び目標」においては、女性活躍推進法に基づく女性管理職比率・男性の育児休業取得率・男女間賃金格差といった多様性の指標のみとなっており、人材の育成及び社内環境整備に関する方針、主な取組みとの記述とが不整合である。
- ▶ 従業員の状況へ女性活躍推進法に基づく女性管理職比率・男性の育児休業取得率・男女間賃金格差といった多様性の指標に関する記載し、サステナビリティに関する考え方及び取組みにおいて、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針と記載しているものの、具体的な取組みは記載されておらず、指標及び目標においても女性活躍推進法に基づく指標の一部を記載しているだけである。
- ▶ 「指標及び目標」に記載している目標と実績値とが近似しているケースや企業価値向上に結び付かないような指標を記載しているケースがあり、記載する意義が乏しいものがある。

EYの視点

- ▶ 人的資本に関わる指標及び目標に関して、人材の育成及び社内環境整備に関する方針、主な取組みに対応する整合した指標及び目標を記載することは有用であると考えられる。また指標及び目標は企業価値の向上に関連するものを記載することは有用であると考えられる。

＜アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント（記述情報の開示の好事例集2023 金融庁）抜粋＞

- ▶ 人的資本は、各社の独自性が強い項目であるため、実績値を開示するだけでなく、ビジネスモデルを踏まえた説明や時系列でのデータの開示をすることが有用
- ▶ 独自性の高い取組みは、その取組みの進捗を社内でもモニタリングする際に使用している指標等の一部でも開示することが有用であり、要因系指標から、財務パフォーマンスにつながる結果系指標までの関係を示して開示することが望ましい
- ▶ 自社にとって重要な要素をKPIに設定し定量的に開示することは、会社の計画や考え方が具体的に有用
- ▶ 目標は、財務と非財務の統合の観点から、例えば中期経営計画の最終年と整合させることは有用

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例 3. 「人的資本、多様性等」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/06.pdf>)

望ましい開示に向けた取組み

課題があると
考えられる
事例

【従業員の状況】（多様性に関する指標）

指標の数値について、その数値となっている背景や課題、今後の改善に向けた取組み方針が記述されていない。

課題があると考えられる事例

- ▶ 指標の数値を開示しているだけ、その数値となっている背景や課題、今後の改善に向けた取組み方針が記述されていない。
- ▶ 管理職とした役職の名称や役割の内容が記載されておらず、女性活躍推進法における管理職の定義と整合しているか不明瞭である。
- ▶ 男性の育児休暇取得率については記載がされていない。また記載していない理由も記述されていない。
- ▶ 育児・介護休業法に基づき開示が行われている場合には、職種や役職等によって取得率が異なっても一体開示されているが、雇用管理別の取得率について不明瞭である。
- ▶ 育児休業の取得日数、取得人数などの実績値の記載がされていない。
- ▶ 男女の賃金差異に差異が生じているにも関わらず、その理由や背景についての記述がされていない。
- ▶ 短時間労働者のフルタイム換算(FTE)など説明が必要とされるケースがあると考えられるが、指標の算定方式について説明が記述されていない。

EYの視点

- ▶ 指標の数値について、その数値となっている背景や課題、今後の改善に向けた取組み方針を記載することは有用であると考えられる。

＜アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント(記述情報の開示の好事例集2023 金融庁)抜粋＞

- ▶ 指標及び目標では、目標値と実績値に加え、現状の考察が記載されることは有用
- ▶ 従業員の状況の記載欄における「女性管理職比率」、「男性の育児休業取得率」及び「男女間賃金格差」は、割合の記載だけではなく、具体的な管理職の人数や育児休業の取得日数、平均賃金額等の実績値も開示されることが比較可能性の観点から有用

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の全般的な開示のポイント (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/03.pdf>)

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例 3. 「人的資本、多様性等」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/06.pdf>)

※ 開示府令第三号様式記載上の注意(10-2)で準用する第二号様式記載上の注意(30-2)cでは、人材の多様性の確保を含む人材の育成及び社内環境整備に関する方針を記載すること並びに記載した方針に関する指標、目標及び実績を記載することが求められている。

望ましい開示に向けた取り組み

課題があると
考えられる
事例

【人権等】重要課題(マテリアリティ)について、「戦略」、「ガバナンス」、「リスク管理」、「指標及び目標」のうち、重要なものについて記載がない。

課題があると考えられる事例

- ▶ サステナビリティ全般の「リスク管理」において、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、人権デューディリジェンスを進め、人権方針の策定や人権リスク調査の実施、人権リスクの優先課題の特定、人権に関する相談や通報への対応の仕組みの構築、整備などを行っているが、人権に関して「戦略」、「ガバナンス」、「指標と目標」については記述がされていない。
- ▶ サステナビリティ全般の「ガバナンス」において、人権・労働に関する委員会が人権尊重と適正な労働慣行に関する活動を統括しており、活動を推進するとともに活動計画の策定及び活動実績の自己評価を行っているが、人権に関して「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」については記述がされていない。
- ▶ 自然資本への依存が大きい業種であると考えられるが、生物多様性や水資源等の自然資本に関しての記述がされていない。

EYの視点

- ▶ 人権への取り組みは、多くの企業にとって重要であると考えられ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて、人権リスクやそのリスクへの対処方針などを開示することは有用であると考えられる。また、生物多様性や水資源等は、TCFDの次の重要なテーマであり、自然資本に依存している企業は積極的に開示していくことは有用であると考えられる。



<アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント(記述情報の開示の好事例集2023 金融庁)抜粋>

- ▶ 想定されるリスクを具体的に開示することは有用
- ▶ 各社が直面している人権リスクについて、どのようにリスク回避するかの開示は有用
- ▶ 「指標及び目標」として、例えば、人権デューディリジェンスで問題になった件数等の定量情報を開示することで、投資家の理解も進むと考えられ有用
- ▶ 生物多様性や水資源等は、TCFDの次の重要なテーマであり、積極的に開示していくことは有用
- ▶ 自然資本を使っている業界にとっては、気候変動、水リスクや生物多様性等の自然資本は相互に関連しているため、3つのリスクを同時に開示することが有用



記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例 4. 「人権」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/07.pdf>)

記述情報の開示の好事例集2023 金融庁 2023年12月27日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例 2. 「気候変動関連等」の開示例 (<https://www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227/05.pdf>)



望ましい開示に向けた取組み ー 全般

4つの柱	浮き彫りになった課題	今後の取組み
 <p>ガバナンス/リスク管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業グループとしてのサステナビリティ方針が定まっておらず、サステナビリティ推進体制が確立されていない、または不明確となっている。 ▶ 企業価値の向上の観点から、サステナビリティ課題を捉えておらず、現状取り組んでいる社会貢献活動等と混同して開示している事例が見受けられる。 ▶ 重要課題(マテリアリティ)の特定プロセスが不明確であり、なぜサステナビリティ課題として抽出されたのか不明確な記述になっている。 ▶ サステナビリティ課題に対して設定された戦略や目標に対して、適切に評価を行い、また、リスクの見直しを行う責任部門が不明確となっており、リスク管理体制が確立されていない可能性がある。 ▶ 取締役会等によるサステナビリティに関するリスクと機会の検討、戦略、戦略に対する実行状況や結果の監視などガバナンス体制が構築されていない可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 会社の目指すべき方向とサステナビリティ課題対応との関係を明確化し、それらが連動した方針を策定するとともに、企業グループ横断的に浸透を図る ▶ サステナビリティに対する課題を経営課題と位置付け、リスクと機会の特定、戦略の議論や監督体制について、経営陣が中心に関与しながら推進する体制を整備(関係部署間の連携を含む) ▶ マテリアリティの特定プロセスを明確化し、必要に応じてその特定ステップの開示を検討 ▶ サステナビリティ課題に対するリスク管理体制を明確化し、影響や対応結果の評価をグループ間で横断的に実施 ▶ 取締役会等によるサステナビリティに関するリスクと機会の検討、戦略、戦略に対する実行状況や結果の監視などサステナビリティガバナンスを構築することの検討
 <p>戦略/指標及び目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ サステナビリティ全般に記載された戦略の開示内容が、後述の気候変動や人的資本の戦略に関する記述内容と整合していない、あるいは、連動していない記述が少なからず見受けられる。 ▶ 指標及び目標において開示するKPIの設定において、目標とする指標として設定された理由や背景が不明確な場合が少なくない。 ▶ 指標及び目標において、他社でも共通して選定される指標は比較可能性では優れているが、企業や業界固有の経営戦略を達成するための独自の指標をKPIとして設定し開示している事例は多くなく、開示している場合であっても、算定式や前提となるロジックの説明が不十分であるケースが見受けられる。 ▶ 単年度の戦略に対する取組み内容やKPIの実績値のみの開示では、目標に対する進捗状況を説明するためには不十分であるが、時系列での開示がなされていない場合が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 地球環境や社会課題解決につながる企業の事業成長の機会について、気候変動対応や人材戦略と関連付けながら、企業価値創造のストーリーを分かりやすく説明する開示を検討 ▶ 企業価値との関連において、効果の高いKPIを検討し、時間軸を意識した目標設定を検討し、特にアウトカムにつながる企業固有の独自のKPI設定についても検討 ▶ 独自のKPIを設定する場合は、その算定式の背景やロジックを明確にするとともに、企業グループに共通指標として浸透を図った上で開示につなげる ▶ サステナビリティ課題の対応の取組みや効果の進捗状況を分かりやすく説明するために、複数年度にわたる実績の推移を開示することを検討(取組みの効果を報酬と連動付けて、実行の意思を明確にすることも考えられる)



望ましい開示に向けた取組み — 気候変動

4つの柱	浮き彫りになった課題	今後の取組み
 <p>ガバナンス／リスク管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取締役会等において、気候変動に関する施策の進捗状況や結果が十分にモニタリングされていない可能性がある。 ▶ 気候変動対応の目標に対するパフォーマンスが社内報酬制度とひも付いている体制を構築している企業は、まだまだ少ないと考えられる。 ▶ 親会社や特定の拠点だけではなく、グループ全体を対象としたガバナンス・リスク管理体制の構築が不十分となっている可能性がある。 ▶ リスク管理が組織的に実効性をもって実施されていない、あるいはそれに対する開示が十分ではなく実施されていることが伝わらない可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取締役会等における、気候変動関連の戦略に関する施策の進捗状況や結果の十分なモニタリング ▶ 気候関連対応のパフォーマンスを社内報酬制度とひも付けるなど、実効性のあるガバナンス体制の構築 ▶ 海外拠点を含めたグループ全体でのガバナンス・リスク管理体制の構築 ▶ ERM(Enterprise Risk Management)を構築するなど、実効性のあるリスク管理体制の検討
 <p>戦略／指標及び目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業価値創造ストーリーと整合した戦略が策定されていない可能性がある。 ▶ シナリオ分析が十分ではなく、企業が想定する将来の世界観が十分に描けていない可能性がある。 ▶ 気候関連のリスクの把握は充実しているが、機会の考察が十分ではなく、リスクと機会がバランスよく識別されていない可能性がある。 ▶ シナリオ分析において、財務インパクトの分析が不十分で定性的な情報のみの開示となっている企業も少なくない。 ▶ TCFD導入当初に把握したリスクと機会がその後にアップデートされていない可能性がある。 ▶ 指標及び目標が具体的な数値で開示されておらず、定性的な情報や比率のみの開示となっている企業も少なくない。 ▶ GHG排出量の実績の集計範囲やタイミングについては各社ばらつきがあり、連結グループベースでの適時の情報開示の観点からは改善の余地がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業価値創造ストーリーと整合した戦略策定や、将来の世界観を明瞭に描くための活発かつ継続的な討議 ▶ リスクだけではなく機会にも着目したシナリオ分析の実施 ▶ 定性的な情報だけではなく、定量的な財務インパクトの分析を実施 ▶ GHG排出量の実績集計にあたり、連結グループでの適時の情報開示を実現するためのシステム対応を含めた内部統制の強化、早期集計などのプロセス改善を検討



望ましい開示に向けた取組み ー 人的資本(1/2)

4つの柱	浮き彫りになった課題	今後の取組み
 <p>ガバナンス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取締役会等において、人材戦略に関する施策の進捗状況や結果が十分にモニタリングされていない可能性がある。 ▶ 人的資本に関する開示が、担当部署任せになっており、内容が経営陣で十分に検討されていない可能性がある。 ▶ 現在の人材ポートフォリオ及びあるべき人材ポートフォリオが、経営陣で十分に把握、検討されていない可能性がある。 ▶ 人的資本施策が、人事部門に丸投げになっており、経営戦略の一環として議論がされていない可能性がある。 ▶ 企業グループベースでの企業価値向上の観点からの、人材戦略の検討がされていない可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業グループベースでの企業価値向上の観点からの、人材戦略の検討 ▶ 人的資本開示方針・人的資本施策について、人事部門だけでなく、部門横断的、経営レベルでの十分な議論の実施 ▶ 取締役会等における、人材戦略に関する施策の進捗状況や結果の十分なモニタリングの実施 ▶ 現在の人材ポートフォリオ及びあるべき人材ポートフォリオについての明確化
 <p>戦略</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業価値向上にインパクトのある人事施策が分析、特定できていないため、取りあえず現在の取組みを洗い出して記載している。 ▶ 経営理念やパーパスとの関連で、あるべき姿(人事戦略)が検討されていない。または両者が整合していない。 ▶ 人的資本に関する施策の効果は、通常中長期を要するものであるが、その時間軸が不明確となっている。 ▶ 取組み施策に対応するSDGsのゴールの番号をラベリングしているケースがあるが、それを達成してどのように企業価値につながるか、不明瞭である。 ▶ 「ダイバーシティの推進」「従業員エンゲージメントの向上」「健康経営」等のキーワードは並べられているが、具体的な施策や経営戦略との関連が記載されていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 経営理念やパーパスとの関連での、あるべき人的資本施策の実施、または両者の整合性の確保 ▶ 人的資本に関する施策の効果は通常中長期を要するものであり、その時間軸の明確化 ▶ 開示された現在の取組み(対応するSDGsのゴール番号のラベリングを含む)と企業価値向上との関連性 ▶ 「ダイバーシティ推進」「従業員エンゲージメント向上」「健康経営」等のキーワードについて、具体的施策や経営戦略との関連性を明確化



望ましい開示に向けた取組み ー 人的資本 (2/2)

4つの柱	浮き彫りになった課題	今後の取組み
 <p>リスク管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人的資本に係るリスク管理について、そもそも記載されているケースが少ない。 ▶ 人的資本に関するリスク及び機会を識別し、評価してモニタリングするサイクル(プロセス)が存在しない可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人的資本に関するリスク及び機会を識別し、評価・モニタリングするサイクルやプロセスの確立
 <p>指標及び目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「指標及び目標」に示された数値と「戦略」に記述された施策との対応関係が不明確なものがある。 ▶ 目標と実績値が近似しているものを記載しているケースがあり、企業価値向上のために重要とは考えられない指標を記載している例が散見される。 ▶ サステナビリティ情報開示の内部統制が十分に構築できておらず、開示する指標の社内チェックが十分になされていない可能性がある。 ▶ データ管理や収集のフォーマットや保管方法、システムが拠点やグループ間で統一されておらず、属人的なデータ収集・集計プロセスとなっている可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「指標及び目標」に示された数値と「戦略」に記述された施策との対応関係の明確化 ▶ 目標と実績値が近似しているもの(例 定期健康診断受診率)について、企業価値向上の観点での重要性の再検討 ▶ グループ内のデータ管理・収集方法の標準化、システム対応を含む内部統制の整備・運用。開示する指標に関して社内チェックの十分性の確保

望ましい開示に向けた取組み – 多様性に関する指標(1/2)

3つの指標	浮き彫りになった課題	今後の取組み
 <p>全体</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 各指標については、投資判断に有用である連結ベースでの開示に努めるべきだが、連結ベースでの開示となっている会社はほとんど見られない。 ▶ 「一般事業主行動計画」の公表を取り扱う人事部門と、有報開示を担当する部門との連携が必要となったため、その公表のタイミングや開示内容について、調整や確認を行う必要がある。 ▶ 各指標が単年度のみでの開示となっており、追加的な情報がなければ課題や改善状況等が把握しづらい。 ▶ サステナビリティデータの実績について連結ベースで直近の実績が集計できていない。 ▶ データ管理や収集のフォーマットや保管方法、システムが拠点やグループ間で統一されておらず、属人的なデータ収集・集計プロセスとなっている可能性がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 連結ベースの開示のための、集計ルール、データ集計プロセスの構築。子会社との開示対象期間統一の検討 ▶ 有報開示に遅れて「一般事業主行動計画」を提出する場合は、その公表項目と一致していることの確認 ▶ 単年度の指標のみならず、時系列で示すことにより推移の背景や取組みの進捗を記述することの検討 ▶ グループ内のサステナビリティデータの管理・収集方法の標準化、システム対応を含む内部統制を構築することの検討 ▶ 開示する指標に関しては、社内チェックの十分性を確保するための体制を構築することの検討
 <p>女性管理職割合</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 指標の開示だけでは、その数値の背景、会社の多様性や女性活躍等に関する課題や取組み方針がわからない。 ▶ 自社における管理職とする役職の名称と役割の内容が明確にされておらず、女性活躍推進法における管理職の定義と一致しているか不明瞭である。 ▶ 女性役員比率と女性管理職比率の将来目標について、連動させた目標設定が望ましい。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 業界平均等と比べて著しく低い場合は、今後の改善計画を追加的な情報として記載することの検討 ▶ 管理職の範囲の明確化(管理職とする役職の名称と役割の内容に関する追加的情報の提供の検討) ▶ 将来の女性役員比率の目標値達成のためのマイルストーンとして、女性管理職比率の目標を併せて記載することの検討

望ましい開示に向けた取組み — 多様性に関する指標(2/2)

3つの指標	浮き彫りになった課題	今後の取組み
 <p>男性育児休業取得率</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 指標の開示だけでは、その数値の背景、会社の多様性や男性の育児休業取得に関する課題や取組み方針がわからない。 ▶ 女性活躍推進法に基づく開示の場合、雇用管理区分で開示することが想定されるが、育児・介護休業法に基づく開示の場合は、職種や役職等によって取得率が異なっても一体開示されている。 ▶ 取得人数や平均取得日数等の詳細情報を開示している会社は少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 業界平均等と比べて著しく低い場合は理由や背景、今後の改善計画を追加的な情報として記載することの検討 ▶ 職種や役職によって取得率が異なる場合は、その区分(雇用管理区分等)に分けて開示することの検討 ▶ 取得人数や平均取得日数等の情報も併せて記載することの検討
 <p>男女間賃金格差</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 男女間賃金に大きな格差が生じているにもかかわらず、その理由や背景について特段の説明記載がないケースが多く見受けられる。 ▶ 改善策については他の2指標と矛盾が生じないように説明を行う必要がある。(例えば女性新入社員の採用強化により、女性側で低賃金の人員が増加し、男女間賃金格差が悪化してしまう可能性がある) ▶ 指標の算定方式に関して詳細の説明がないケースが見受けられる。特に労働者数のカウントにおいて、短時間労働者のフルタイム換算方法など説明が必要とされる箇所も想定される。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 格差が生じている理由や背景を分析して、対応する改善策を追加的な情報として記載することの検討 ▶ 特に女性の新入社員の採用を強化したことが格差の要因となる場合は、将来の女性管理職候補の拡大のための道筋の開示を検討 ▶ 改善策の記載において、他の2指標の向上等と関連付けて一体として説明することの検討 ▶ 労働者数のカウントにおいて、短時間労働者のフルタイム換算方法について、追加的な情報の記載の検討







Appendix

サステナビリティに関する考え方及び取組みの開示の概観

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

「金融庁 記述情報の開示に関する原則(別添)―サステナビリティ情報の開示について―」(案)より





【有価証券報告書】

	ガバナンス	戦略	リスク管理	指標及び目標
「サステナビリティに関する企業の取組みの開示」	サステナビリティ関連のリスク及び機会を監視し、及び管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続 	短期、中期及び長期にわたり経営方針・経営戦略等に影響を与える可能性があるリスク及び機会に対処するための取組み 	リスク及び機会を識別し、評価し、及び管理するための過程 	リスク及び機会に関する実績を長期的に評価し、管理し、及び監視するために用いられる情報 
共通 気候変動 など	開示	重要なものについて 開示	開示	重要なものについて 開示

▶ 記載すべき事項の全部又は一部を有価証券報告書の他の箇所において記載した場合には、その旨を記載することによって、当該他の箇所において記載した事項の記載を省略することができる。

(出所)金融庁「第7回 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ(令和3年度) 事務局説明資料」、www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/disclose_wg/siryou/20220324/01.pdf
(2023年9月6日アクセス)を基に作成

人的資本・多様性に関する有価証券報告書における記載

【有価証券報告書】	 ガバナンス	 戦略	 リスク管理	 指標及び目標
「サステナビリティに関する企業の取組みの開示」	開示	開示 [全企業]	開示	開示 [全企業]
「人的資本・多様性」		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人材の多様性の確保 ▶ 人材育成方針 ▶ 社内環境整備方針 		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 測定可能な指標 一目標や実績 (インプット／アウトカム)

「戦略」に記載した方針に関する指標の内容、目標および実績を「指標及び目標」に記載。

▶ 「従業員の状況」

現在の記載事項	追加(多様性に関する指標)
従業員数、平均年齢、平均勤続年数、平均年間給与	他の法律の定義や枠組みで公表している企業の開示が要求されている
	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率 男女間賃金格差 男性育児休業取得率

(出所) 金融庁「第7回 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ(令和3年度) 事務局説明資料」、www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/disclose_wg/siryou/20220324/01.pdf
(2023年9月6日アクセス)を基に作成

従業員の状況における多様性の指標の開示について(2025年4月1日以降予定)

労働者数	女性管理職比率	男性育休取得率	男女間賃金格差
300人超	政府により検討中 開示義務あり (女性活躍推進法)	開示義務あり (育児・介護休業法 2025年4月1日より)	政府により検討中 開示義務あり (女性活躍推進法)
300人 ~ 100人超	「一般事業主行動計画」(女性活躍推進法) の公表項目として選択した場合 開示義務あり*	「一般事業主行動計画」(女性活躍推進法) の公表項目として選択した場合 開示義務あり*	
100人以下	開示することが望ましい	開示することが望ましい	開示することが望ましい

* 選択しなかった場合でも開示が望ましい

- ▶ 育児・介護休業法の改正により、男性の育児休業取得状況の公表義務が従来の1,000人超から300人超の企業に引き下げられる(施行日2025年4月1日)




出所: 厚生労働省「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内」(2024年5月31日)、www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf

- ▶ 女性管理職比率について、300人超の企業を対象に選択項目から公表義務へ格上げすることを検討する。なお、開示必須項目とする報道等もあり、さらに対象が拡大刷る可能性もある(日経新聞 2024年6月27日)
- ▶ 男女間賃金格差について、公表義務を従来の300人超から100人超に引き下げることが検討中(日経新聞2024年8月1日、その他複数の報道あり)

日本経済新聞「女性の管理職比率、企業に公表義務 従業員301人以上」(2024年6月27日)、www.nikkei.com/article/DGXZQOUA299DT0Z20C24A5000000/

日本経済新聞「女性管理職比率を開示必須に 海外に遅れ、厚労省報告書」(2024年8月1日)、www.nikkei.com/article/DGXZQOUA29BH20Z20C24A7000000/

Appendix 厚生労働省統計資料

統計	指標	現状	補足説明
令和5年 雇用均等基本調査	 女性管理職割合	令和5年度の企業規模10名以上における役職に占める女性管理職割合は、 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 役員 20.9%(令和4年 21.1%)、 ▶ 部長相当職 7.9%(同 8.0%)、 ▶ 課長相当職 12.0%(同 11.6%) 	業種や企業規模によって、数値には相当のばらつきがあるが全体平均値としては、前年度(令和4年度)と比較して大きく増加しているとは言えない。 なお、企業規模30名以上の対応する指標は、役員14.0%、部長相当職6.4%、課長相当職11.3%であった。
令和5年 雇用均等基本調査	 男性育児休業取得率	令和3年10月1日から令和4年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、令和5年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の割合は 30.1% と、前回調査(令和4年度 17.13%)より上昇した。	取得率が上昇したのは、出生時育児休業制度(いわゆる産後パパ育休制度)の創設等、男性が取得しやすい環境改善が後押ししているためと考えられる。 なお、同期間の女性の取得割合は、 84.1% (前年度80.2%)である。
令和5年 賃金基本構造統計	 男女間賃金格差	一般労働者(短時間労働者以外の労働者)の賃金について男女間賃金格差(男=100)を見ると、 74.8 (令和4年 75.7)となっており、微減となっている。	賃金は、()内は前年度 男女合計 318.3千円(311.8千円) 男性 350.9千円(342.0千円) 女性 262.6千円(258.9千円)

男性育休取得率の上昇と比較して、女性管理職割合や男女間賃金格差は横ばいとなっており、これらは短期的な施策の取組みが反映されにくく、中長期的な視点で効果を見守る必要がある。

出所：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」、www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r05.html

出所：厚生労働省「令和5年賃金構造基本統計調査 結果の概況」、www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/index.html

Appendix 参考リンク集 (2024年8月15日アクセス)

項目	組織	リンク
「企業内容等の開示に関する内閣府令」等	金融庁	www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/20230131.html
記述情報の開示の好事例集2023	金融庁	www.fsa.go.jp/news/r5/singi/20231227.html
有価証券報告書の作成・提出に際しての留意すべき事項等(サステナビリティ開示等の課題対応にあたって参考となる開示例集を含む)及び有価証券報告書レビューの実施について(令和6年度)	金融庁	www.fsa.go.jp/news/r5/sonota/20240329-9/20240329.html
サステナビリティ開示テーマ別基準公開草案第1号「一般開示基準(案)」 サステナビリティ開示テーマ別基準公開草案第2号「気候関連開示基準(案)」	SSBJ	www.ssb-j.jp/jp/news_release/400713.html
人的資本可視化指針	内閣官房	www.cas.go.jp/jp/houdou/20220830jintekisihon.html
知財・無形資産ガバナンスガイドラインVer2.0	内閣府	www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/tyousakai/tousi_kentokai/governance_guideline_v2.html
伊藤レポート3.0(SX版伊藤レポート)	経済産業省	www.meti.go.jp/press/2022/08/20220831004/20220831004.html
価値協創ガイダンス 2.0	経済産業省	www.meti.go.jp/policy/economy/keiei_innovation/kigyokaikei/ESGguidance.html
女性活躍推進法特集ページ	厚生労働省	www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html

EY | Building a better working world

EYは、「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」をパーパス(存在意義)としています。クライアント、人々、そして社会のために長期的価値を創出し、資本市場における信頼の構築に貢献します。

150カ国以上に展開するEYのチームは、データとテクノロジーの実現により信頼を提供し、クライアントの成長、変革および事業を支援します。

アシュアランス、コンサルティング、法務、ストラテジー、税務およびトランザクションの全サービスを通して、世界が直面する複雑な問題に対し優れた課題提起(better question)をすることで、新たな解決策を導きます。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。EYによる個人情報の取得・利用の方法や、データ保護に関する法令により個人情報の主体が有する権利については、ey.com/privacyをご確認ください。EYのメンバーファームは、現地の法令により禁止されている場合、法務サービスを提供することはありません。EYについて詳しくは、ey.comをご覧ください。

EY新日本有限責任監査法人について

EY新日本有限責任監査法人は、EYの日本におけるメンバーファームであり、監査および保証業務を中心に、アドバイザリーサービスなどを提供しています。詳しくはey.com/ja_jp/people/ey-shinnihon-llcをご覧ください。

© 2024 Ernst & Young ShinNihon LLC.

All Rights Reserved.

ED None

本書は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、会計、税務およびその他の専門的なアドバイスを行うものではありません。EY新日本有限責任監査法人および他のEYメンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

ey.com/ja_jp