



Kansai Vision
2030

2025年3月17日
経済調査部



公益社団法人

関西経済連合会

マルチステークホルダー経営の方針・発信 事例集

【目次】

趣旨 (P2) 、まとめ (P3)

各事例 | ステークホルダーごとの「**定量的**」指標・目標

- ステークホルダーへの付加価値の分配に関する「定量的」指標・目標 (P4～)
- ステークホルダーへの付加価値の配分状況 (P7～)
- ステークホルダーに関連する「定量的」指標・目標 (P11～)

| ステークホルダーエンゲージメント等の「**定性的**」な取り組み (P23～)

※別冊にて、ESG・サステナビリティ・重要課題(マテリアリティ)ごとの「定量的」指標・目標を掲載

- 当会では、かねてより企業が中長期的視点に立った経営戦略に取り組みつつ、多様なステークホルダーに対して公平でバランスのとれた価値の分配を行うマルチステークホルダー経営が求められると考えています。そこで、コーポレートガバナンスなどに関する提言とともに、各企業におけるマルチステークホルダー経営の実践の一助となるための活動を行っています。
- そのファーストステップとして、2023年9月に「マルチステークホルダーへの還元の効果的な発信例」をとりまとめ、発信にあたっての重要なポイント・発信例などを示しました。
- 今回、取り組みのセカンドステップとして、各企業が経営理念に則り、各ステークホルダーへの付加価値の分配方針などを設定・発信する際の参考となるよう、事例集としてとりまとめることとしました。
- 各企業の統合報告書やサステナビリティレポートなどウェブサイトにて公開されている情報より、「ステークホルダーごとの『定量的』指標・目標」
「ステークホルダーエンゲージメント等の『定性的』な取り組み」に関する内容を、関経連事務局の判断にて一部を抜粋して、カテゴリーごとに社名の五十音順にて掲載しております。
- 各事例では、注目した図表・文言を赤枠で囲むとともに、下部にポイントを記載しています。また、右上に掲載企業の上場市場と単体の従業員数を記載しています。

※2024年11～12月にかけて各社ウェブサイトアクセスし情報を収集

マルチステークホルダー経営の実践にあたり 各事例をふまえて重要と考えられる要素

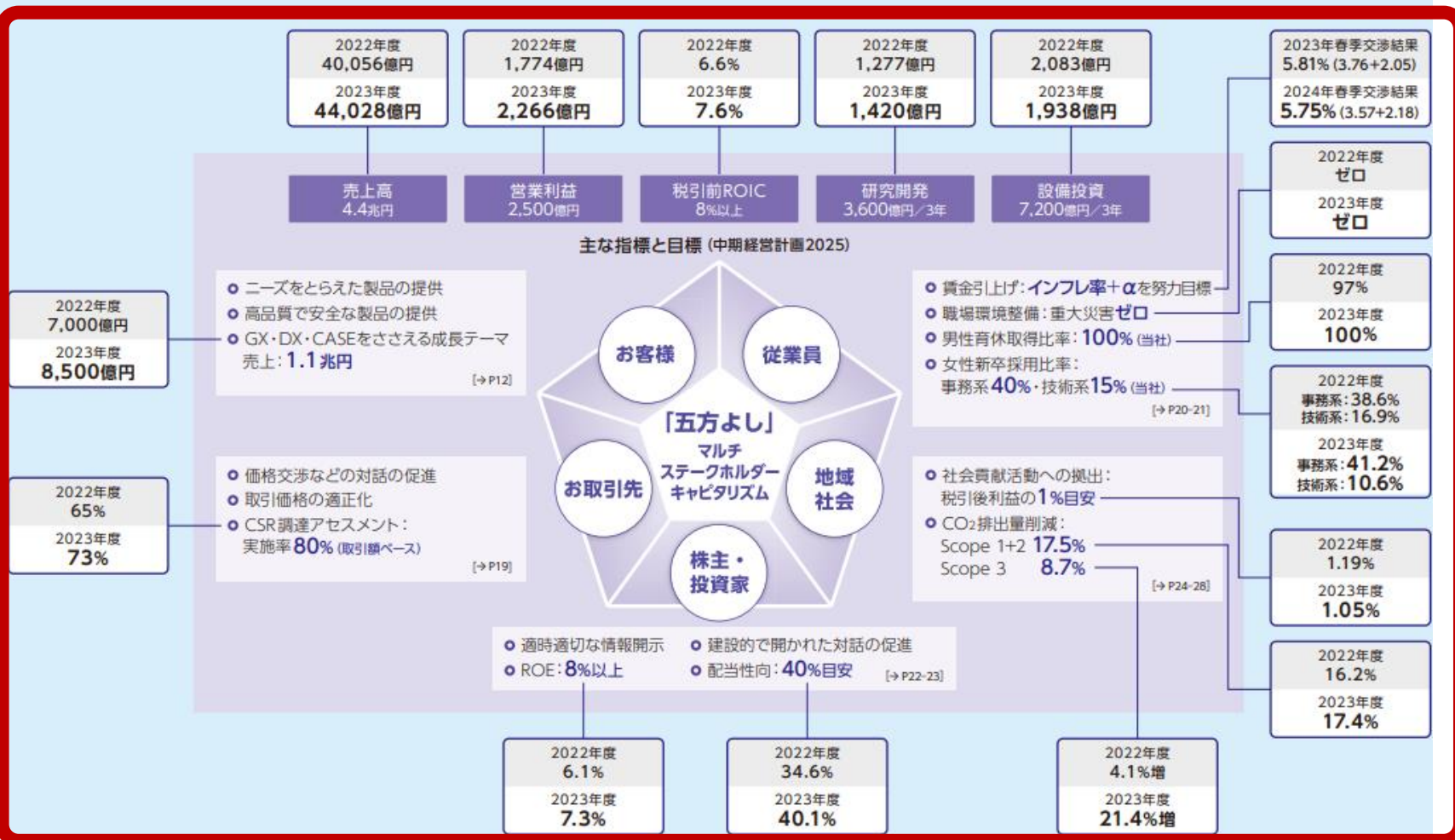
1. ステークホルダーに関する定量的な指標・目標を設定し、各ステークホルダーへの付加価値の分配に強くコミットメントする方針を明確に示している。
(一部企業では、長期ビジョンや中期経営計画にて位置づけ)
2. ステークホルダーへの付加価値の配分状況について、財務諸表等をもとに金額を算出し可視化している。(一部企業では、推移も公表)
3. 事業活動の根幹となる企業理念や行動指針などにおいて、ステークホルダーへの向き合い方等を明記している。
4. 各ステークホルダーについて、果たすべき責任・提供する価値や自社への期待・関心、経営・事業への反映状況などを発信している。

ステークホルダーごとの 「定量的」指標・目標

- ステークホルダーへの付加価値の分配に関する「定量的」指標・目標
- ステークホルダーへの付加価値の配分状況
- ステークホルダーに関連する「定量的」指標・目標

【プライム市場、従業員6,995名(単体)】

当社グループでは、「中期経営計画2025」において、マルチステークホルダー（「従業員」「お客様」「取引先」「地域社会」「株主・投資家」）に対し成果を分配していく上での具体的かつ定量的な指標、目標を掲げています。2023年度実績において多くの指標で目標を達成するとともに、2025年度の目標達成に向けて順調に進捗しています。



中期経営計画にてステークホルダーごとに定量的指標・目標を設定するとともに、実績を示している

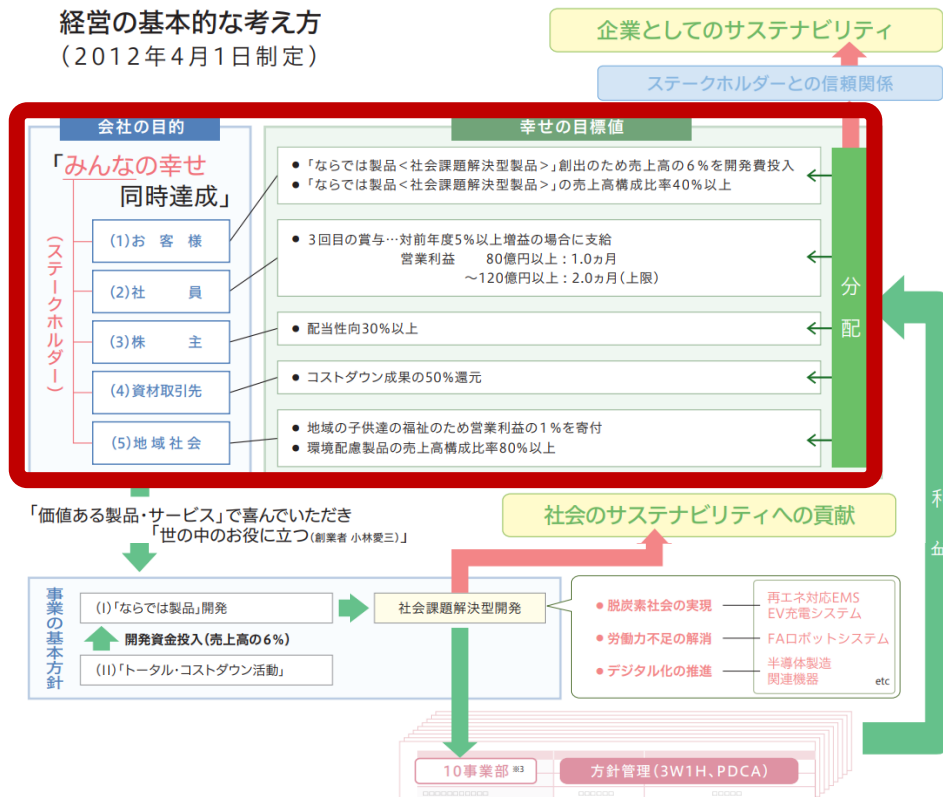
ダイヘングループは、ステークホルダーへの適切な利益還元を通じて
「みんなの幸せ」^{※1}同時達成」を目指しています。

ダイヘングループは、当社を取り巻くステークホルダー（お客様、社員と家族、株主、資材取引先、地域社会）の皆様により多くの幸せを感じていただくこと（『みんなの幸せ同時達成』）を会社の目的とし、各ステークホルダーごとの具体的な目標（『幸せの目標値』）を明確に定め、その実現を目指しています。

事業の基本方針である当社独自の価値を持つ「ならでは製品」^{※2}開発により、社会課題解決に貢献する製品を創出することで社会のサステナビリティに貢献し、その結果が売上高・利益の増加に結びつきます。そして「幸せの目標値」に沿って利益の分配を充実させることが、企業としてのサステナビリティの基盤であるステークホルダーとの信頼関係の強化につながります。

ダイヘングループで働く全ての社員は会社の目的を理解し、その実現に向けて高く大きな役割を担い、全社一丸となって取り組んでいます。

経営の基本的な考え方 (2012年4月1日制定)



ステークホルダーごとに具体的な目標(「幸せの目標値」)を設定している

ステークホルダーごとの 「定量的」指標・目標

- ステークホルダーへの付加価値の分配に関する「定量的」指標・目標
- ステークホルダーへの付加価値の配分状況
- ステークホルダーに関連する「定量的」指標・目標

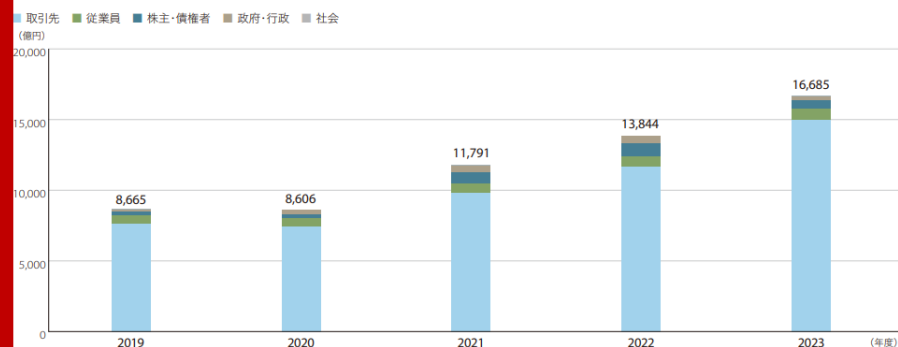
【プライム市場、従業員2,892名(単体)】

ステークホルダーへの価値提供

株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、価値協創や生産性

向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行い、自社と社会の持続的発展に努めています。

■ ステークホルダーごとの価値分配



2023年度の内分け

取引先

仕入れ等への支払い:14,976億円

当社グループを取り巻く事業環境や社会情勢などを踏まえ、成長戦略を遂行し持続可能な成長を実現していくための適切な支払いを、適正に行っています。

政府・行政

納税額:307億円

コンプライアンスを徹底するとともに、事業を展開している国や地域社会の発展に貢献しています。

従業員

従業員への支払い:799億円

良好な労働環境を構築し、組織内での個々人の役割を明確にすることで、適切な対価の支払いを実施しています。

社会

寄付金等:22億円

地域社会と共存し、地域の発展のために貢献するとともに、先住民の伝統と文化を尊重し、行動する企業であるために、社会への還元を実施しています。

株主・債権者

配当金、利息の支払い:580億円

成長戦略と堅実なガバナンス、適切な情報開示による企業価値の増大を通じて、業績に見合う配当を実施しています。



ステークホルダーへの付加価値の配分状況を算出している

| ステークホルダーへの価値配分 |

【プライム市場、従業員2,992名(単体)】

積水化学グループでは、GRIスタンダードなどを参考にして、ステークホルダー別に、財務諸表に基づいた配分状況を算出しています。

(単位：百万円)

ステークホルダー	金額の算出方法	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
株主	配当金	22,401	22,193	23,177	25,100	29,094
取引先	売上原価、販売費・一般管理費 (人件費除く)	829,809	778,554	858,944	926,822	930,019
従業員	労務費、販売費・一般管理費のうち の給料および手当、賞与引当金、退職給付引当金	211,675	210,705	210,122	224,034	232,120
地域社会	寄付	158	218	198	198	296
地球環境	環境保全コスト	17,850	16,207	27,522	26,373	16,115
政府・行政	法人税、住民税、事業税	22,619	19,902	31,099	28,727	32,425
債権者	営業外費用のうちの支払い利息	695	861	774	871	1,103



ステークホルダーへの付加価値の配分状況を算出している

【プライム市場、従業員5,408名(単体)】

付加価値の配分状況

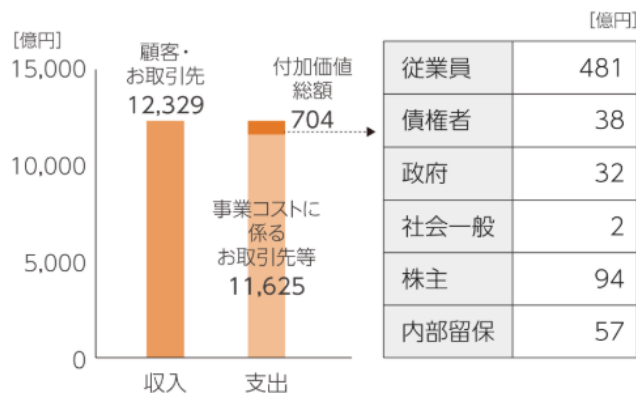
従業員への配分である、法定福利費と退職給付費用を含む人件費は、481億円です。

金融機関等の債権者には、資金借入等の利息として、38億円が配分されています。社会・地域への配分は、政府を通じたものと、自社の社会貢献活動の一環として行ったものがあります。政府に対しては、会計上の法人税と経費で負担している租税公課の合計で32億円を計上しています。また、寄付金や施設開放、従業員の役務提供等を含む社会貢献活動として2億円を支出しています。

株主（国内外の法人および個人）への配分である支払配当金は、総額で94億円です。

なお、将来に向けた投資や備えに充当する内部留保は、57億円となりました。

■ 経済的付加価値配分



分類	ステークホルダー	金額 (百万円)	内容／算出方法
収入	お客さま・お取引先	1,232,905	売上高・営業外収益・特別利益
	お取引先	1,162,460	事業コスト（売上原価および一般管理費のうち、人件費・租税公課・寄付金を除いた金額）
支出	従業員	48,112	人件費（法定福利費、退職給付費用を含む）
	債権者	3,769	支払利息
	政府	3,181	税金（法人税、経費として負担している租税公課）
	社会一般	221	寄付金等※
	株主	9,422	支払配当金
	内部留保	5,741	当期純利益から支払配当金を差引いた金額

※ 寄付金に加え、現物寄付、施設開放、従業員の役務提供等を日本経団連方式により金額換算して算定。



ステークホルダーへの付加価値の配分状況を算出している

ステークホルダーごとの 「定量的」指標・目標

- ステークホルダーへの付加価値の分配に関する「定量的」指標・目標
- ステークホルダーへの付加価値の配分状況
- ステークホルダーに関連する「定量的」指標・目標

マルチステークホルダーとの価値共創

【プライム市場、従業員1,449名(単体)】

ゲンゼグループは、「人間尊重と優良品の生産を基礎として、会社をめぐるすべての関係者との共存共栄をはかる」という創業の精神を変えてはならない経系(たていと)、社会からの期待に誠意をもって柔軟に応えることを緯系(よこいと)として、

透明性の高い経営と世界に通じる公正なルールの遵守を通じて、経済的価値および社会的価値を創出し、持続可能な地球と社会の実現に貢献します。

創業の精神 共存共栄

ステークホルダー	共創する価値	指標
お客さま	優良な製品・サービスの提供に徹し“売って喜び買って喜ぶ”の実践。品質を第一に、安全、安心、快適、満足を追求し、環境と人にやさしい製品・サービスの開発を行う	お客様満足度調査：90点以上
取引先	関連法令およびその精神を順守することはもとより、公平かつ自由な取引を行う。雇用における差別の禁止、強制労働の禁止、児童労働の禁止を求める	人権デューデリジェンスの実行(自社・主要取引先)
社会	積極的に社会、地域活動に参加し、社会との友好な関係を築き、地域社会との持続可能性を追求する	大阪府・大阪市・京都府との包括連携協定
従業員	雇用および処遇における差別を行わず、機会の均等を図る。事業活動に関わる全ての人の人権を尊重し、強制労働・児童労働は行わない。従業員が適所適財、多様性を発揮できる能力開発を推進し、社会に貢献できる人材を育成する	※エンゲージメントスコア：70点想定 女性管理職比率：6%以上 男性育休取得率：50%
環境	事業活動の全過程において、生物多様性を含めた地球環境の保護および温室効果ガス削減に積極的に取り組むとともに、環境配慮型製品・サービスの提供を通じて、持続可能な地球と社会の実現に貢献する	※CO ₂ 排出量削減：Scope1+2 28%以上(2013年度比 国内+海外)
株主・投資家	サステナビリティ推進を通じ企業の信頼を高める。企業情報を積極的かつ公正に開示し、その信頼に応える	※ROE：6.3%以上 総還元性向：100% 配当性向DOE：2.2%以上

※ 中期経営計画「VISION 2030 stage1」KPI



中期経営計画にてステークホルダーごとに指標を設定している

京阪神ビルディング「統合報告書」

ステークホルダーへの取り組み

【プライム市場、従業員60名(単体)】

テナント(お客さま)への取り組み

当社は、時代のニーズにあった安全で快適な事業空間を提供することで、お客さまの事業をサポートし、お客さまとともに成長することを目指しています。

取り組み	KPI・目標、実績	
顧客満足度の高い物件、 ソフトサービスの提供 ● 顧客満足度調査	目標 ● 年1回以上の顧客満足度調査の実施	2024年3月期実績 ● 顧客満足度調査を実施済 (P.44 顧客満足度調査回数)
安全・安心・快適な空間の提供 ● 予防保全工事	KPI・目標 ● 重大なインシデントの発生件数ゼロ	2024年3月期実績 ● 0回 (P.44 建物・設備に関するインシデントの発生件数)

パートナー企業への取り組み

当社が経営理念として掲げている「価値ある事業空間の提供」は、ビルの管理・運営を担うパートナー企業と、そのスタッフの方々の協力がなくては実現することができないとの考えのもと、公正かつ良好な関係の構築に努めています。

取り組み	目標、実績	
パートナー企業との協働による 円滑な事業運営 ● 協業パートナー企業表彰制度	目標 ● 年4回以上の定例会議の開催	2024年3月期実績 ● 年4回以上の定例会議を実施 (P.44 ビジネスパートナーとの定例会議開催数)
パートナー企業での人権尊重、 安全衛生の推進	目標 ● 年1回以上の人権に関するアンケート実施	2024年3月期実績 ● 人権に関するアンケートを実施済 (P.44 人権に関するアンケート実施数)

地域社会への取り組み

当社は地域に根ざす不動産会社として、イベントへの参画や文化・芸術活動の支援等、地域社会の活性化に取り組み、地域社会とともに発展します。

取り組み	目標、実績	
地域とのリレーション向上、 地域・コミュニティへの 貢献活動の実施 ● 地域活性化の取り組み ● 清掃活動	目標 ● 年10回以上の社会貢献活動を実施	2024年3月期実績 ● 年10回以上の社会貢献活動を実施 (P.44 社会貢献活動実施数)

※複数ページから抜粋して掲載



ステークホルダーごとに、KPI・目標、実績を設定している

京阪神ビルディング「統合報告書」

株主・投資家への取り組み

当社は、株主・投資家のみなさまと積極的な対話を行い、対話を通じて得た知見を活かして、社会課題の解決と企業価値の向上を目指します。

取り組み	目標、実績	
公正かつ適時適切な情報開示、建設的な対話の促進	目標 ● 年4回以上の株主・投資家向け説明会の開催	2024年3月期実績 ● 7回(アナリスト向け:2回、個人投資家向け:5回) (P.44 株主・投資家向け説明会実施回数)

人材多様化への取り組み

多様な価値観を内在化させることが多様化・複雑化する社会での当社の発展につながるのと考えるのもと、新卒・経験者採用の別、性別、年齢、国籍を問わず、多様な人材が適材適所で自律的に成長することを促しています。

女性管理職の育成を推進するために、仕事と育児の両立支援や育児休業を取得しやすい企業風土の醸成、研修などを通じたキャリア形成支援に取り組んでいます。

取り組み	KPI・目標、実績	
女性管理職比率の向上 女性管理職候補向けの研修、 各種人材育成支援策、 育児との両立支援	KPI・目標 ● 2031年3月期までに女性管理職比率 10% 以上 ● 2041年3月期までに女性管理職比率 30% 以上 ● 新卒採用男女比 50% (5年平均値)*	2024/3実績 ● 女性管理職比率 8.3% ● 新卒採用の女性比率 62.5% (P.44)

取り組み	実績					
スキル・業界経験の多様化、シニア人材の活躍 専門的かつ経験豊富な人材を外部から登用することで、高いBCP性能と環境性能、快適性を備える価値ある事業空間の提供を実現 ▶ シニア人材をはじめとする不動産・建築業界経験者の豊かな知識や経験の共有・継承		20/3	21/3	22/3	23/3	24/3
	高齢者 [※] 雇用者数(名)	13	14	14	14	19
	※60歳以上					

取り組み	目標、実績		
社内啓蒙活動 従業員が多様性を受容し、差別のない健全な職場環境を維持するために、全従業員を対象に人権研修やユニバーサルマナー検定の受講を勧奨	<table><tr><td> 目標 ● 人権に関する勉強会開催数 - 年1回以上 </td><td> 2024/3期 実績 ● 1回 </td></tr></table>	目標 ● 人権に関する勉強会開催数 - 年1回以上	2024/3期 実績 ● 1回
目標 ● 人権に関する勉強会開催数 - 年1回以上	2024/3期 実績 ● 1回		

働きやすい環境づくり

当社は、従業員一人一人が最大限能力を発揮できる、安全で働きやすい職場環境づくりに努めています。従業員のワークライフバランスの両立を後押しすることで、人材採用競争力を高めつつ少人数・高効率経営を維持していきます。

取り組み	KPI・目標、実績					
従業員がメリハリをつけて働くことで生産性を向上	KPI・目標 有給休暇取得率 70% 以上 2024年3月期実績 (P.6有給休暇取得率)					
● 連続休暇制度やアニバーサリー休暇制度						
従業員の仕事とプライベートとの両立を応援						
● 従業員の育児・介護休暇の取得推進 ● フレックスタイム制度						
職場環境整備						
● 生産性の向上と今後の人員増加を見据えたオフィス拡張						
		20/3	21/3	22/3	23/3	24/3
産休・育児取得者数(名)	1	2	1	1	1	1
復職者数(名)	1	0	1	2	1	1

※複数ページから抜粋して掲載

ダスキン「CORPORATE REPORT」

マテリアリティ

【プライム市場、従業員1,988名(単体)】

未来を創るために考えるべきこと(リスクと機会、マテリアリティの認識)

特定のプロセス

外部環境を政治(Politics)・経済(Economy)・社会(Society)・技術(Technology)の観点から整理・分析し、各ステークホルダー(お客様・加盟店・地域社会・取引先・社員・地球環境・株主・投資家)の視点でそれぞれリスクと機会を特定しました。特定したリスクと機会の対応策をマテリアリティ(重要課題)と位置付け、創出価値やSDGsの観点も踏まえて具体的な取り組み、KPIを設定しました。

STEP1 社会課題の整理

STEP2 事業における課題の抽出と重要度評価

STEP3 妥当性の審議と重要課題の特定

STEP4 KPIの設定と取り組みの実施

社会課題・外部環境

政治	関連法規制/政府目標の実現 * 2050年脱炭素化社会の実現 * コーポレートガバナンス・コードの改訂
経済	ポストコロナにおける経済活動の拡大 * 円安・資源高による経済への影響 * インフレーション需要の拡大 * サーキュラー・エコノミー(循環経済)への転換の加速
社会	少子高齢化の進展 * 労働人口の減少 * 優秀な人材獲得競争の激化 * 地域創生(活力ある地域社会の構築) * 介護問題の増加 価値観・ライフスタイルの変化 * SDGs・環境配慮意識の高まり * 製品・サービスの品質・安全性重視 雇用・働き方の多様化 * 男女間の雇用格差 * リモートワークの普及 * ダイバーシティ、健康経営の浸透 家族形態の多様化 * 単身世帯、共働き家庭の増加 地球温暖化問題の深刻化 * 気候変動への適応 * 大規模自然災害の増加
技術	デジタルシフトの加速 * オンラインファースト志向 * 情報化の急速な進展

ステークホルダーの視点	ダスキンに期待されていること	想定されるリスク	想定される機会	マテリアリティ
お客様	安全・安心で高品質な商品・サービスの提供、快適性や美味しさといった顧客満足の追求、迅速かつ信頼性の高いカスタマーサポート	- 社会ニーズの変化への対応遅れによる利用動機の低下 - 役務提供サービスの不備による信用力及び顧客満足度の低下 - 原材料やエネルギー価格の高騰によるコストの増加 - 人手不足の深刻化によるサービスレベルの低下	- HACCPに沿った衛生管理の制度化 - 働き手不足解消や経営効率向上のためのアウトソーシングサービスの利用拡大 - コロナ禍で変化した消費者心理と行動 - フードデリバリー及びテイクアウト需要の伸長	ケアサービス事業・シニアケア事業の拡充・加盟促進 衛生領域商品・サービスの拡大 新たな生活様式に対応した店づくりとオペレーションの確立
加盟店	共に成長するビジネスモデル、ブランド力の向上と競争力のあるマーケティング支援、研修プログラムや運営サポートの質向上			安全・安心で持続可能な商品・サービスの提供
取引先	長期的な関係の構築、公平かつ透明性の高い取引条件、相互の信頼関係と協力の促進	サプライチェーン上の問題、災害の発生による商品供給の停止や品質の劣化	調達リスク管理及び協力関係の強化	安全・安心で持続可能な商品・サービスの提供
地域社会	地域経済の活性化や雇用創出、社会貢献活動、環境保全への取り組みや地域との連携強化	コミュニケーション不足による地域社会との関係悪化	地域の安全・安心及び地域経済の活性化に寄与	地域との共存共栄
社員	公正な評価と適正な処遇、多様なキャリアアップの機会、健康と安全に配慮した職場環境、福利厚生充実	- 多様性の欠如による組織力の低下 - 優秀な人材流出によるビジネスチャンスの逸失 - 労働生産性の低下及び健康関連費用の増加	- 多様性を受け入れ、組織の一体感を醸成することで新しい価値を創造 - 優秀かつ多様な人材の獲得・育成による組織力と社員ロイヤルティの向上 - 働きがいのある職場環境の整備による労働生産性と健康力の向上	フィバーンファイ&インクルージョンの推進 社員の成長とキャリア実現支援 働き方改革と健康経営の推進
地球環境	環境に配慮した商品・サービスの開発、持続可能な資源利用と環境負荷の低減、環境保護活動の推進	- 廃棄物の増大による社会的批判や処理コストの増加 - 環境規制強化によるエネルギー費用の高騰、異常気象発生増加による被害	- 資源の有効活用によるリサイクル率の向上、再生可能資源への代替 - エネルギー使用の合理化及び再生可能エネルギー利用による環境負荷低減	循環型社会づくりへの貢献
株主・投資家	透明性のある経営と適切な情報開示、安定した成長と収益性の確保、長期的な株主価値の向上	- ガバナンスの機能不全に伴う事業継続リスク、予期せぬ損失の発生 - ESGへの取り組み不足によるレピュテーションの低下	- 社会課題の変化に応じた事業ポートフォリオ変革、サステナブルな企業価値創造に向けた対話 - 社会的責任の遂行及び信頼性の向上	ガバナンス実効性の更なる向上



ステークホルダーからの期待をもとにマテリアリティおよびそれぞれのKPIを設定するとともに、実績を示している

マテリアリティ		主な取り組み		2024年3月期実績	KPI(2025年3月期目標)	SDGs ターゲット	
お客様	ケアサービス事業・シニアケア事業の拡充・加盟促進	・都市型パッケージ直営店出店 ・加盟店オルガナイズ促進	→ P47	・ケアサービス事業 新規出店数 212拠点／2年間※(累計2,828拠点) ・シニアケア事業 新規出店数 27拠点／2年間※(累計282拠点) ※2023年3月期～2024年3月期	・ケアサービス事業 新規出店数 367拠点／3年間※ ・シニアケア事業 新規出店数 71拠点／3年間※ ※2023年3月期～2025年3月期	3 持続可能な消費生活	8 持続可能な消費生活
	加盟店	衛生領域商品・サービスの拡大	・衛生機能などを付加した高付加価値商品の開発・提供	→ P47	・衛生売上構成比率 54.6%	・衛生売上構成比率 55%	3.3 3.8
	新たな生活様式に対応した店づくりとオペレーションの確立	・デリバリーサービスの導入促進	→ P51	・ミスタードーナツ事業 デリバリーサービス提供 646店舗	・ミスタードーナツ事業 デリバリーサービス提供 730店舗		
取引先	安全・安心で持続可能な商品・サービスの提供	・品質保証体制の確実な運用	→ P72	・製造委託先食品工場の定期監査実施率 100%	・製造委託先食品工場の定期監査実施率 100%維持		
地域社会	地域との共存共栄	・子どもたちに掃除の大切さを伝える出前授業の実施 ・自治体と協働し、感染症対策・衛生管理、子ども・福祉、地産品普及などを促進	→ P71	・出前授業440回、教員セミナー19会場 ・防災サポートサービス 自治体との協定締結 75件	・出前授業500回／年間、教員セミナー25会場／年間	4 持続可能な消費生活	11 持続可能な消費生活
						4.1	11.7 11.a
社員	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	・女性活躍推進法に基づく第3次行動計画策定 ・障がい者雇用の促進	→ P29,P74	・女性管理職比率 14.3% ・障がい者雇用率 3.10%	・女性管理職比率 13%以上(2026年3月期目標) ・女性活躍に関する認定制度「えるぼし」取得 ・障がい者雇用率 3%以上	3 持続可能な消費生活	4 持続可能な消費生活
	社員の成長とキャリア実現支援	・集合研修やeラーニングの目的明確化及び運動性のある教育・研修体系の整備・充実	→ P73	・一人当たり年間研修時間 19.5時間 ・意識調査「キャリア充実度」 73.0%	・一人当たり年間研修受講 15時間以上かつ研修未受講者をなくす ・意識調査「キャリア充実感」 全年代80%以上	3.d	4.4 4.7
	働き方改革と健康経営の推進	・多様な働き方の推奨、年間労働時間の適正化 ・グループ全体で「健康経営優良法人」認定取得	→ P74	・一人当たり年間労働時間 1,804時間 ・健康経営優良法人認定取得 25法人	・一人当たり年間労働時間 1,800時間以下を維持 ・健康経営優良法人認定取得 27法人	5 持続可能な消費生活	8 持続可能な消費生活
						5.1 5.5	8.5 8.8
地球環境	循環型社会づくりへの貢献	・繰り返し使う「モップ・マット」の再商品化率の維持 ・食品廃棄ロス抑制と発生した食品廃棄物のリサイクル ・プラスチックの3R+Renewable(再生可能資源への代替)推進	→ P69	・モップ・マットの再商品化率 97.8% ・食品廃棄物リサイクル率 69.4% ・食品ロス量 27.9%減(2001年3月期比) ・容器包装プラスチックリサイクル率 25.4% ・化石資源由来フロンウェイプラスチック排出抑制 12.6%増(2021年3月期比)	・モップ・マットの再商品化率 97%維持 ・食品廃棄物リサイクル率 60% 2030年目標 ・食品ロス量半減(2001年3月期比) ・容器包装プラスチックリサイクル率 60% ・化石資源由来フロンウェイプラスチック 25%減排出抑制(2021年3月期比)	7 持続可能な消費生活	12 持続可能な消費生活
						7.2 7.3	12.2 12.3 12.5
	気候変動への対応	・低排出ガス認定自動車導入促進 ・CO ₂ 削減目標に加え、再生可能エネルギーの利用拡大 ・気候変動リスクと機会の特定、財務インパクトの開示	→ P67,P70	・低排出ガス認定自動車 新車登録 2,877台／2年間※(累計7,040台) ※2023年3月期～2024年3月期 ・ダスキングループ拠点のCO ₂ 排出量 21.8%減(2014年3月期比) ・再生可能エネルギー利用率 4.9%	・低排出ガス認定自動車 新車登録 3,760台／3年間※(ダスキンファミリー全体) ※2023年3月期～2025年3月期 2030年目標 ・ダスキングループ拠点のCO ₂ 排出量 46%減(2014年3月期比) ・再生可能エネルギー利用率 50%	13 持続可能な消費生活	14 持続可能な消費生活
						13.1 13.2	14.1
株主・投資家	ガバナンス実効性の更なる向上	・取締役会の機能強化 ・適正な財務資本政策の実施 ・ステークホルダーエンゲージメントの推進	→ P79	・サステナビリティ・ダイバーシティに関する規定開示 ・株主総利回り(TSR) 5年累積 39.1%(配当込み TOPIX 5年累積 96.2%) ・GPIF 採用 6つすべてのESG指数銘柄に選定	・コーポレートガバナンス・コードへの対応 ・株主総利回り(TSR)の向上(比較指標:配当込み TOPIX) ・GPIF 採用すべてのESG指数銘柄に継続選定	11 持続可能な消費生活	16 持続可能な消費生活
				・コンプライアンス推進とリスクマネジメント	・規程の改定(法改正対応含む) ・個人情報保護に関する研修実施 ・地域本部の災害対策備品の見直し ・災害時の停電対策として9地域本部へ蓄電池を設置	・個人情報保護マネジメントシステムの構築と運用 ・大規模災害対策(本部・加盟店向けBCP)マニュアルの継続的改善	17 持続可能な消費生活

NEXCO西日本グループ「グループレポート」

【非上場、従業員2,799名(単体)】

※上記従業員数は西日本高速道路の値

CSRの重要課題(マテリアリティ)と取り組み状況

当社グループでは、「事業活動を柱として、社会の持続的な発展に貢献します」というCSR活動方針のもと、ステークホルダーとの対話で得られたご意見を参考にしながら、CSRの重要課題を特定しています。

また、2030年に向けて世界的な優先課題やあるべき姿を明らかにしている「持続可能な開発目標(SDGs)」に、当社グループのマテリアリティを中心とする関連した取り組みを通じて貢献することを目指しています。

持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals:SDGs)

2015年9月、国連サミットにて「持続可能な開発目標(SDGs)」が全会一致で採択されました。2030年までに達成すべく、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動等に関する17のゴールが宣言されています。



重要課題	ステークホルダー 参画の機会(参加者)	重要である理由	KPI(マネジメントアプローチ)	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	KPI(マネジメントアプローチ)	集計範囲	関連するSDGs	関連ページ
交通安全の取り組み	●お客さまセンター (高速道路利用者)	高速道路での交通事故は、死傷事故など重大な事故につながります。	管理のポイント・指標 傷事故率 ^{※1} (自動車走行車両1台1kmあたりの傷事故件数) 限令違反車両取替台数(高速道路上で実施した限令違反車両取替における措置命令台数) 走事故件数 ^{※2} (交通事故または車両確保に至った走事故の件数) 等の立入事故件数(歩行者、自転車、原動機付自転車等が高速道路に入り、保護した事故の件数)	4.0件/台1km	4.0件/台1km	3.8件/台1km	—	—	—	19ページ
迅速な高速道路空間の提供	●SA・PAに設置した利用者向け投書コーナー「ハバウェイポスト」 (高速道路利用者)	高速道路の円滑な交通を24時間365日確保することによって、国民生活を豊かにし、経済活動を支えることが、当社の責務です。	客満足度(CS調査で把握する維持管理に関するお客さまの満足度(5段階評価)) 開利用台数	3.7ポイント	3.7ポイント	3.7ポイント	770件	814件	730件	—
SA・PAのお客さま満足度向上への取組	●SA・PAインフォメーション(高速道路利用者)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
社会基盤である高速道路の整備と長期保全	●現場責任者会議等 (SA・PAテナント会社)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
災害対応力の強化	●包括協定・連携協定 (各地域の地方公共団体)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
高速道路を通じた地域活性化	●包括協定・連携協定 (各地域の地方公共団体)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
透明性の高い経営と健全な債務の返済	●事業評価委員会 (財務・労務等の外部関係者)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
積極的な情報公開	●事業説明会(機関投資家) ●監査委員会(機関投資家) ●記者会見、記者交流会 (マスメディア) ●アンケート調査(NEXCO西日本グループレポート読者)	—	—	—	—	—	—	—	—	—

POINT! ステークホルダーごとに指標や年度目標を設定するとともに、実績やステークホルダー参画の機会を示している。また、別ページにて関連する取り組みを記載している

CSRの重要課題（マテリアリティ）と取り組み状況

重要課題	ステークホルダー 参画の機会(参加者)	重要である理由	KPI(マネジメントアプローチ)				集計範囲	関連するSDGs	関連ページ		
			管理のポイント・指標	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標					
 お取引先	公正な取引関係	●入札監視委員会 (外部有識者)	国民の財産である高速道路の建設・管理を行う会社として、公共調達に係る契約の透明性の確保が求められています。	入札監視委員会の実施回数	—	8回 (各支社2回)	—	NEXCO西日本		48ページ	
	SA・PAのテナント会社との協働	●現場責任者会議等 (SA・PAテナント会社)	お客さまの多様なニーズに応えるため、SA・PAのお取引先さまとの協働を重視しています。	安全・安心にかかる講習等 誤給油防止訓練	—	年3回 年2回	—	飲食物販テナント事業者 元売テナント事業者等		—	
 グループ社員	「安全・安心、信頼され成長する企業グループ」を担う人材の育成	●キャリア相談窓口 (NEXCO西日本社員) ●経営懇談会、労使協議会 (NEXCO西日本労働組合員) ●外部講師による研修 (グループ社員)	安全・安心を最優先に、高速道路の進化に挑み続けるため、一人ひとりが仕事を通じて自律的に成長していける人材育成と、組織・会社の自己変革が重要だと考えています。	若層・職種別研修	—	のべ1,006回	—	NEXCO西日本グループ		39-42ページ	
				資格取得支援制度の利用者数	—	406名	—	NEXCO西日本		39-42ページ	
				女性管理職者比率 ※2023年度に算出方法を見直し	—	2.0%	—	NEXCO西日本		39-42ページ	
				男性労働者の育児休業取得率	—	39.5%	—	NEXCO西日本		39-42ページ	
 環境保全	脱炭素社会の実現	●各種の対話の機会を通じた環境コミュニケーション(お客さま、地域住民、従業員、専門家)	高速道路では、自動車から大量のCO ₂ が排出されるため、道路運営全体で、その排出量削減が求められています。	道路施設の維持管理に要する電気使用量	2020年度実績より3.0%以上削減する	7.6%削減	2020年度実績より4.0%以上削減する	NEXCO西日本事業エリア		43-46ページ	
				●環境アクションプラン ●省エネルギー活動	新設料金所等に太陽光発電を設置する	累計20kW	累計20kW	累計20kW	NEXCO西日本事業エリア		43-46ページ
					次世代車両用スタンド整備に向けた新エネルギー補充技術を開発する	電気自動車用急速充電設備を新たに40口増設する	電気自動車用急速充電設備を新たに23口整備完了	NEXCO西日本事業エリアのSA・PA		43-46ページ	
					事務用品における特定調達物品等の調達率	100%	100% (規格等により適合商品がない場合を除く)	100%	NEXCO西日本		43,44,46ページ
	循環型社会の形成		高速道路の建設では、大量の建設副産物が発生するため、その削減が求められています。	●環境アクションプラン ●環境物品等の調達の推進	植物系廃棄物(草刈等)の有効活用率	97%以上	99.1%	97%以上	NEXCO西日本		43,44,46ページ
					建設発生土の再利用	80%以上	95.1%	80%以上	NEXCO西日本事業エリア		43,44,46ページ
					アスファルトコンクリート塊のリサイクル率	99%以上	100%	99%以上	NEXCO西日本事業エリア		43,44,46ページ
					コンクリート塊のリサイクル率	99%以上	100%	99%以上	NEXCO西日本事業エリア		43,44,46ページ
	自然と共生する社会の推進	●吉野川渡河部の環境保全に関する検討会(外部有識者、地域住民) ●緑のヨシ原の環境保全に関する検討会(外部有識者、地域住民) その他、必要に応じて外部委員会を設置	高速道路の建設では、沿道地域の自然環境に影響を及ぼすため、その影響の緩和が重要になります。また、沿道地域の生活環境を守るため、道路交通による騒音の低減が求められています。	●環境アクションプラン ●エコロード(自然に優しい道路づくり)の推進 ●周辺の生活環境への影響を減らす道路づくり	動物侵入防止対策の設置・改良箇所	14km	12km	5km	NEXCO西日本事業エリア		43,44,46ページ
					遮音壁の設置(設置延長)	累計1.4km	累計1.4km	累計2.0km	NEXCO西日本事業エリア		43,44,46ページ
 社会貢献	「安全」「環境」「地域貢献」の取り組み	●高速道路交通警察隊(当社事業エリアの各府県) ●高速道路安全協議会(当社事業エリアの各府県) ●包括協定・連携協定(各地域の地方公共団体)	社会インフラを管理する公共性の高い企業として、地域社会への貢献が求められています。	交通安全出張講座	—	のべ107回	—	NEXCO西日本グループ		19ページ	
				職場周辺や各地域での清掃活動	—	のべ1,226回 9,527人	—	NEXCO西日本グループ		—	
				つなぎの森活動	—	3ヵ所	—	NEXCO西日本管内		44ページ	

森永製菓グループ「統合報告書」

【プライム市場、従業員1,504名(単体)】

価値創造ビジョン

価値創造プロセス

5つのマテリアリティ

1

世界の人々の
すこやかな生活への貢献

2

多様な人材の活躍

3

持続可能な
バリューチェーンの実現

4

地球環境の保全

5

サステナビリティ
ガバナンスの強化

外部環境

- 健康志向の高まり(心・体の健康)
- ライフスタイル・価値観の多様化
- デジタル技術の進化
- 日本の少子高齢化・労働力不足
- 世界人口の増加
- 気候変動・地球環境問題の深刻化
- サステナビリティ情報開示要請の高まり

インプット 6つの資本(2023年度)

人的資本

- グループ従業員: 3,093人^(*)
- 従業員ロイヤリティ: 84%^(**)
- 健康経営・健康経営優良法人

社会関係資本

- 120年を超える歴史の中で培った様々なステークホルダーとの信頼関係
- 多くのロングセラーブランドを保有

財務資本

- 投下資本 1,362億円
- 純資産 1,326億円
- 自己資本比率 58.7%
- 長期発行体格付(UCR) A/安定的

知的資本

- 保有特許: 国内 143件 海外 62件
- 保有商標: 国内 621件 海外 674件^(**)
- 研究開発費: 32億円

製造資本

- 生産拠点: 国内工場 8, 海外工場 3
- 研究所 1

自然資本

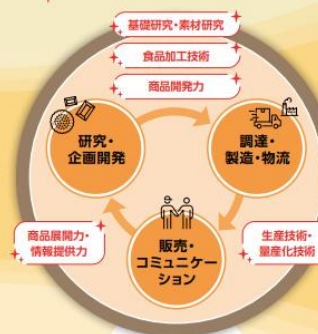
- 持続可能性に配慮し、品質管理された多様な原材料

アクティビティ 事業活動

パーパス経営の推進

2030経営計画・2024中期経営計画

強みを活かして価値を創出



エンゲージメントの高い人材

働きやすい職場環境

120年を超える歴史と、ブランドへの信頼

コーポレート・ガバナンス

アウトプット 生み出した価値

3つの提供価値



価値の提供先



「心と体の健康」に寄与する商品



カカオの持続可能性向上に向けた1チョコ for 1スマイルの取り組み



従業員の健康や環境に配慮した新本社



高純度森永において太陽光発電電力の受電を開始

アウトカム 価値を提供した成果

2030ビジョン ウェルネスカンパニーへ生まれ変わります

2030 非財務目標

ウェルネスカンパニーに向けた新たな取り組みにより、日本人口の7割以上に健康価値を提供^(*)

顧客

「心の健康」:
森永製菓の企業イメージ「笑顔にしてくれる」への肯定回答率^(*) **90%**

従業員

働きがいを感じ、心身ともに健康的に働いている従業員の割合^(*) **80%**

社会

持続可能な原材料調達比率^(*) (カカオ豆、パーム油、糖) **100%**

CO₂排出量 削減率^(*) **30%**

株主

ROE **15%以上**

DOE **4.5%以上**

※1 2024年3月31日現在 ※2 従業員意識調査「この会社の一員であることに誇りをもっている」肯定回答率 ※3 2023年度末時点保有権利数 ※4 対象:当社が定義する<心の健康を深め、心と体の健康を加速>への健康から体の健康へ進化し、た商品、人口割合はインテージ社SC(年)総購入率(対象:全国15歳〜79歳消費者)より算出、今後、グローバルでのありたい姿の設定を検討 ※5 当投資件 ※6 従業員意識調査の肯定回答率 ※7 グループ連結、最終製品の包括対象 ※8 Scope 1+2(国内グループ連結:2018年度比)

POINT!

長期経営計画にてステークホルダーごとに目標を設定している

りそなホールディングス「統合報告書」

【プライム市場、従業員1,736名(単体)】

サステナビリティ長期指標

		2022年度	2023年度	2030年度 目指す水準
お客さま・社会にとっての価値	価値創造力指数 ソリューション提供件数	1,050万件	1,180万件	2,000万件
	リテール・トランジション・ファイナンス目標(累計取扱高)	1.8兆円	3.7兆円	10兆円
環境価値	投融資ポートフォリオの温室効果ガス排出量ネットゼロ宣言	—	—	〔2050年 ネットゼロ〕
	電力セクター中間目標 (ポートフォリオ炭素強度)	139gCO ₂ e/kWh (2021年度)	150gCO ₂ e/kWh (2022年度)	100~ 130gCO ₂ e/kWh
	カーボンニュートラル目標 (Scope1, 2)	2013年度比 △56%	2013年度比 △71%	ネットゼロ
社会価値	女性登用・活躍推進 拡大目標 女性役員比率(りそなホールディングス) 女性経営職階比率 ^{※2} 女性ライン管理職比率 ^{※2}	15.3% 13.4% 31.4%	12.1% ^{※3} 14.8% 32.8%	30%以上 20%以上 40%以上
従業員にとっての価値	Well-being指数 従業員調査「仕事・生活の充実度」の ポジティブ回答割合	69.3%	70.0%	比率の向上

※1 環境・社会・ガバナンスの要素にも配慮したESG投資を推進している「年金積立金管理運用独立行政法人」が選定する日本株のESG指数

※2 りそなホールディングス、りそな銀行、埼玉りそな銀行、関西みらいフィナンシャルグループ、関西みらい銀行、みなど銀行の合算。

2023年度までは関西みらいフィナンシャルグループを含む

※3 2024年4月1日時点

りそなグループ 統合報告書2024



お客さま・社会にとっての価値、環境価値、社会価値、従業員にとっての価値に関する指標や2030年度に目指す水準を設定するとともに、実績を示している

ワコールホールディングス「統合レポート」

2030年までに解決を目指すマテリアリティ(重要課題)

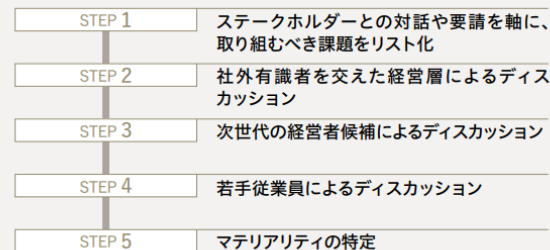
【プライム市場、従業員4,223名(単体)】

※上記従業員数はワコールの値

事業成長と持続可能な社会の実現に向けた2030年までの指標として、顧客・従業員・環境・社会・ガバナンスを対象とした11のマテリアリティ(重要課題)を定めています。

特定プロセス

「研究力」「企画力」「販売力」などこれまで培ってきた強みを進化させながら、グループとして掲げた「VISION2030」を実現するために、マクロトレンドや多様なステークホルダーからの要請事項を考慮に入れつつ、2030年までに想定される事業課題と社会・環境課題を洞察し、「解決すべき社会・環境課題」と「事業成長」の両評価軸からマテリアリティ分析(重要度評価)を行い、5つのターゲットと11のマテリアリティの抽出を行いました。



マテリアリティ

顧客

顧客への提供価値の最大化



従業員

従業員ひとりひとりの成長と、働きがいの高い組織の構築



	マテリアリティ	具体的な取り組み	2030年までのKPI 項目	目標値
1	パーソナライゼーションの追求による顧客体験価値の向上	お客さまの感動を生むために、お客さまとのつながりを増やし、お客さまから学ぶ	ワコールグループとつながりを持つ顧客数の拡大	2023年11月発表の中計リバイズを受けて検討中 25/3期中に公表予定
		期待を超える商品と愛される商品をつくる	顧客体験を向上させるワコールならではのサービスの体験人数の拡大	
2	事業領域拡大への挑戦	お客さまをあらゆる角度でサポートするための新領域への挑戦	顧客データを活用した新製品やサービス開発の推進によるインナーウェア事業の再成長	
		世界のお客さまに感動を届けるためのグローバル成長の実現	レディースインナー以外の事業成長と収益力の向上	
3	商品品質の深化とサービス品質の構築	時代の要求する品質管理体制及び、品質レベルの追求	Well-being 実現に向けた新規事業の創出	
			社内リソースの新領域への展開	
			海外での事業拡大	
			商品品質の継続的な監視と改善活動の実施	
			店頭・デジタルサービス品質の維持・向上	
	マテリアリティ	具体的な取り組み	2030年までのKPI 項目	目標値
4	自らの可能性を広げ、自信と誇りを持ち活躍できる人財への成長	世代・役職関係なく、主体的に自己能力を高め、熱意を持ってチャレンジする人財育成	自発的なキャリアデザイン、スキルアップの取り組みの強化	2023年11月発表の中計リバイズを受けて検討中 25/3期中に公表予定
			熱意を持ってチャレンジできる人財育成と環境の整備	
5	共創・協業による高い成果を発揮できる組織づくり	多様な立場の人が協力し、ミッションを達成できる組織風土の醸成	多様な立場の人が協力できる労働環境の整備	
			会社のあるべき姿や使命を明確にして行動できる従業員の増加	
6	継続的な従業員の健康増進と健康意識の向上	従業員のこころとからだの健康増進	「生産性」「心身の健康」の向上	
			健康への理解力(リテラシー)の向上	



ステークホルダーごとの重要課題を設定するとともに、2030年までのKPI項目を設定している(今後目標値を公表する予定)

ワコールホールディングス「統合レポート」

環境

次世代に向けた地球環境の保全



社会

すべての人が自分らしく活躍できる社会の実現



ガバナンス

持続的成長の実現に向けたガバナンスの強化



7	マテリアリティ	具体的な取り組み	2030年までのKPI 項目	目標値
	環境負荷を低減する事業活動の推進	従業員・消費者双方における環境意識の醸成 脱炭素社会の実現 廃棄物削減の推進 資源循環型社会の実現	事業活動におけるエコ活動の可視化 CO ₂ 排出量の削減 製品廃棄率の低下 環境配慮型素材の使用率向上	①自社排出量(Scope1&2) 実質ゼロ【対象：国内事業所】 ②製品廃棄率 ゼロ【対象：(株)ワコール】 ③環境配慮型素材の使用比率 50%【対象：(株)ワコール】 ④サプライチェーン排出量(Scope3) 20%削減【対象：ワコール事業(国内)】 * 海外事業については、自社排出量(Scope1&2)の把握から開始し、25/3期までに目標を開示する計画です。
8	マテリアリティ	具体的な取り組み	2030年までのKPI 項目	目標値
	社会課題を解決する共創イノベーションの推進	女性のQOL向上への貢献 ダイバーシティ&インクルージョンの推進 人権の尊重とCSR 調達活動の推進	プレストケア活動の推進 女性のQOL向上に貢献するニーズ(商品・サービス)対応とシーズ開発 ステークホルダーとの継続的な対話を通じた女性のQOL向上への貢献 ダイバーシティ課題(ジェンダーなど)の理解に向けた社内啓発活動の推進 ダイバーシティ課題(ジェンダーなど)の解決に向けた外部ステークホルダーとの対話、共創活動の推進 人権デュー・ディリジェンスの構築・実施 人権教育の推進 CSR 調達活動の対象範囲拡大	2023年11月発表の中計リバيزを受けて検討中 25/3期中に公表予定
9	マテリアリティ	具体的な取り組み	2030年までのKPI 項目	目標値
	透明性の高い経営の実践	実効性の向上を実現する最適なコーポレート・ガバナンス体制の維持・構築	コーポレートガバナンス・コードの実践 取締役会の機能発揮と多様性確保 企業価値を向上させる役員報酬制度の継続的改善 公正かつモチベーション向上につながる評価・報酬制度の構築	2023年11月発表の中計リバيزを受けて検討中 25/3期中に公表予定
10	リスクマネジメント体制の強化	法令遵守の徹底と高い倫理観を持った組織体の構築 事業リスクへの着実な対応による組織レジリエンスの強化	企業活動における不適切な行動の防止、役員・従業員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上 重要リスクの選定方法や対応方針の見直し、DXや情報通信技術の運用に伴う情報セキュリティ対策の推進、事業継続体制(BCP)強化	
	収益性、資本効率の継続的改善	経営戦略の実行と役割権限の明確化	中長期戦略の実効性向上に向けた重要業績評価指標の管理強化と費用対効果の検証 成長の実現に向けた事業ポートフォリオマネジメントの実行 適時適切な意思決定を行う執行体制の構築	
11	マテリアリティ	具体的な取り組み	2030年までのKPI 項目	目標値
	収益性、資本効率の継続的改善	経営戦略の実行と役割権限の明確化	中長期戦略の実効性向上に向けた重要業績評価指標の管理強化と費用対効果の検証 成長の実現に向けた事業ポートフォリオマネジメントの実行 適時適切な意思決定を行う執行体制の構築	2023年11月発表の中計リバيزを受けて検討中 25/3期中に公表予定

ステークホルダーエンゲージメント等の 「定性的」な取り組み

【ピックアップにあたっての主な視点】

- ステークホルダーを細分化して捉えている
- 企業理念や行動指針等においてステークホルダーへの向き合い方等を明記している
- ステークホルダーごとの取り組み等（※）の情報が充実している

※果たすべき責任・提供価値・関わり方・対話の目的、あるべき姿・重視していること、ステークホルダーからの期待・関心、主な課題、具体的な取り組み（定量的な実績含む）、経営・事業への反映、成果・影響、対話の機会・方法、窓口となる部門

【プライム市場、従業員989名(単体)】

ステークホルダーとの関わり

アシックスの事業は様々なステークホルダーに支えられています。アシックスは「企業は社会の公器である」と考えており、ステークホルダーの利害と当社への期待を尊重し理解した上で、社会でのアシックスの役割と責任を認識するよう努めています。世界の環境や社会に関する課題には、アシックスとステークホルダーがともに取り組んでいく必要があります。アシックスは、ステークホルダーと対話し、声に耳を傾けることで、信頼関係と有益なパートナーシップを構築していきます。

ステークホルダー	関わり方	活動と取り組み
お客様	お客様に価値ある製品・サービスを提供し、世界の人々の健康と幸せに貢献します。	お客様からのサステナビリティ関連の質問を記録し、適時適切な対応と関心事項を把握。
株主・投資家	私たちは、経営の透明性の重要性を認識しています。正確かつ明確な情報開示を適時かつ適切に行います。	株主総会、SRI(社会的責任投資)関連の調査と照会への対応。
従業員	従業員一人ひとりがお互いを尊重し、規律・創造性・意欲を備え、個人の成長とともに会社が成長する企業風土を目指します。	従業員調査、定期会議、サステナビリティ委員会、研修制度。
取引先	より持続可能なバリューチェーンの構築に向け、取引先と協働します。 それには、全ての関係者の連携と深い関与が必要です。	サプライヤーとの定期会議、監査と研修会を実施。
NGO・NPO	NGO・NPOとの継続的な対話を通じ、社会課題や業界への期待を理解し、ともに解決策を模索します。	生産委託先工場の労使問題での協力/各種調査への協力。
政府機関	法令や条例を順守し、意思決定と事業活動が適切かつ円滑に遂行されるよう、組織体制を整備します。	直接的な対話または法案に関する業界との連携。
学術機関	大学や他の学術機関との協働によって、より革新的で持続可能な製品・サービスの開発を促進します。	製品やサプライチェーンでのライフ・サイクル・アセスメント(LCA)、新しいサステナビリティ分野に関する調査や開拓で連携。
業界団体	国内外の業界団体に参画し、他社やステークホルダーと連携・対話を図ることで、業界やバリューチェーンでの共通課題に対するより良い解決策を模索します。	- サステナブル・アパレル連合(SAC)創設メンバー - 世界スポーツ用品工業連盟(WFSGI)メンバー: CSR委員 - 米国アパレル・フットウェア協会(AAFA)メンバー - 国際労働機関(ILO)のベター・ワーク・プログラム・パートナー - 国際的な制限物質リスト管理団体(AFIRM)メンバー
地域社会	スポーツへの参画を促し、健康を推進し、人々の健康の維持・向上と地域社会の発展に貢献します。	従業員によるボランティア、寄付による地域支援、慈善団体との協力。



ステークホルダーを幅広く捉えるとともに、ステークホルダーごとに、関わり方や活動と取り組みを記載している

味の素「サステナビリティレポート」

【プライム市場、従業員3,480名(単体)】

ステークホルダーエンゲージメント

自社の利益を追求するだけでなく、あらゆるステークホルダーと創出価値を共有しながら、社会や地球環境のサステナビリティに対する責任を果たすためには、各ステークホルダーが何に関心を持ち、当社グループに何を期待されているかを理解し、分析して事業活動につなげる必要があります。味の素グループは、このため、各ステークホルダーと様々な場面で対話を継続的にを行い、いただいたご意見を企業活動に反映しています。

主なステークホルダー	お客様・生活者	株主・投資家	取引先	従業員	地域社会	社外有識者／NPO・NGO／業界団体等
ステークホルダーからの関心・期待	- 製品の安全・安心 - 食と健康の課題解決	- 公平で透明性の高い経営 - 事業の持続的成長 - 建設的な対話およびガバナンスの強化 - 適時・適切な情報開示	- 持続可能なサプライチェーンに向けた取り組みの推進 - 人権デュー・ディリジェンスの推進 - 公正な事業慣行	- 人材育成 - キャリア開発 - ダイバーシティ・エキイティ&インクルージョン - 働きがいの向上 - 給与・福利厚生 - 労働安全衛生 - 外国人技能実習生、特定技能外国人の責任ある雇用	- 地域の安全・環境保全 - 地域の持続的発展	誠実な対話および連携した活動
エンゲージメントチャンネル	- お客様相談窓口 - WEBサイト - 工場見学 - イベントや講演を通じた生活者との情報共有・意見交換 - 市場調査 - D2C事業	- 株主総会 - 決算説明会・IR Day・事業説明会 - 株主向け、個人投資家向けイベント - 機関投資家との対話	- 調達方針説明会、サプライヤー監査 - 取引先（原材料サプライヤー・流通・物流）との対話、流通への方針説明会 - 国内一次サプライヤーへの実態調査、改善に向けた対話 - 現地訪問・対話を通じた人権影響評価（ベトナム・コーヒー豆、マレーシア・パーム油） - B2B顧客への営業活動	- 各種の能力開発・研修 - CEO・本部長との対話 - 個人目標発表会 - ASVアワード - グローバルに従業員をつなぐSNS型プラットフォーム - 味の素グループポリシー（AGP）に関する職場検討会 - ホットライン（内部通報制度） - ハラスメント相談窓口 - 外国人技能実習生、特定技能外国人との対話	- 工場の近隣住民との対話 - 地域のイベントへの参加・協賛 - 自然災害の被災地に対する復興支援活動 - 財団を通じた支援（日本、ベトナム、ガーナ）	- 社外有識者、NPO・NGO、業界団体・行政との対話 - The Consumer Goods Forum (CGF) における消費財メーカーやグローバル小売業との対話 - Workforce Nutrition Alliance (WNA) への参加 - The World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) への参加
成果・影響	- お客様の声を反映した、製品の改善 - 生活者の栄養、健康、Well-beingの向上に貢献する提案（減塩、たんばく質摂取の促進等）、情報提供 - サステナビリティ情報開示の拡充	- 説明会等を通じた当社グループの成長戦略や強みへの理解浸透 - WEBサイトにおける、説明会動画や、無形資産・ガバナンス強化の取り組みに関連する動画の公開 - 個人株主・投資家向け活動の充実化 - 投資家からいただく意見の、経営やIR活動改善への反映	- 小売店舗や外食店における栄養・健康、Well-beingの向上に貢献する提案（減塩、たんばく質摂取促進等）、環境負荷削減に貢献する提案等 - B2B顧客への製品提供、顧客との共創を通じた、環境負荷削減への貢献 - 当社バリューチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの着実な推進	- 経営と従業員の労働安全衛生や給与・福利厚生等、労働環境についての相互理解促進 - ホットライン等への相談内容に基づく職場の改善 - 外国人技能実習生、特定技能外国人の責任ある雇用の実践 - 志（パーパス）への共感醸成	- 各地域に存在する健康・栄養課題の把握および課題解決に向けた取り組み推進（自治体と協働した減塩セミナー、野菜摂取や朝食摂取促進イベントやメニュー提案、ベトナムやインドネシアでの学校給食プロジェクト） - フードロス削減の取り組み推進	- グループポリシーやガイドライン・考え方の改定 - 製配販の業界団体、行政と連携した、日本の加工食品物流の効率化・労働環境改善に向けた取り組みの推進 - 職場の栄養改善活動の強化



ステークホルダーごとに、関心・期待やエンゲージメントチャンネル、成果・影響を記載している

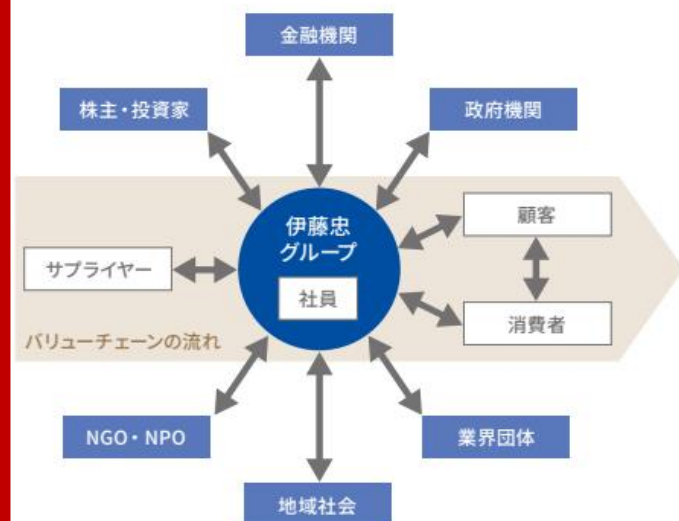
外部との協働

ステークホルダーエンゲージメント

方針・基本的な考え方

伊藤忠グループは、世界規模で展開する多様な事業活動において、様々なステークホルダーとの対話を重視しています。下記の対話方法を通じて伊藤忠グループの活動情報を提供し、またステークホルダーから伊藤忠商事に対する期待や懸念について認識しています。今後とも、課題対応策を事業活動へ反映しながらサステナビリティを推進することで、企業価値の向上を目指していきます。

※ マルチステークホルダー方針 (https://www.itochu.co.jp/ja/csr/pdf/multi_stakeholder_policy.pdf?230404)



ステークホルダー	頻度	取組みの概要	主要な対話方法
サプライヤー・顧客・消費者	定期的 随時	取引先との公正・公平な取引を行い、法令等遵守すると共に、連携して人権・労働及び環境等の社会課題に対処したサプライチェーンマネジメントを構築し、消費者への安全・安心な商品・サービスの提供に努めます。	- 統合レポート／ESGレポート・公式ウェブサイトを通じた情報提供 - サプライチェーン・サステナビリティ行動指針の通知 - 品質管理やサプライヤー・サステナビリティ調査 - 代表お問合わせ窓口 - 顧客との対話
株主・投資家・金融機関	定期的 随時	持続的成長と中長期的な企業価値向上の観点から、株主・投資家の皆様を始めとするステークホルダーとの対話を重視しています。いただいたご意見を、経営戦略や、財務・資本政策等に反映し、コミットメント経営の実践を通じて企業価値の向上に繋げることでポジティブサイクルを回し続ける、実行性のあるエンゲージメントに努めています。	- 株主総会 - 決算説明会 - 分野別説明会 - 個人投資家向け説明会 - 統合レポート／ESGレポート・公式ウェブサイトを通じた情報提供 - 統合レポート説明会 - 海外ロードショー - 証券会社主催コンファレンス - ESG投資家からの調査・格付け対応 - Debt IR - 投資家との個別エンゲージメント
政府機関・業界団体	随時	国内外の政府機関や地方自治体等の策定する各種関係法令の遵守のみならず、政府機関及び自治体や業界団体と連携してビジネス振興を行うことで、社会課題の解決や国際社会の持続的発展を目指します。	- 政府・各省庁関連委員会、協議会等への参加 - 財界・業界団体を通じた活動（日本経済団体連合会、日本貿易会等）
地域社会・NGO・NPO	随時	事業活動が地域社会に与える影響を理解し、雇用の創出、インフラ基盤の整備、生活水準の向上、教育環境の整備等の地域の社会的課題の解決を目指し、地域社会の健全で持続的な発展に貢献します。NPO／NGOとの対話と協働により社会的課題の解決に努めます。	- 社会貢献活動・ボランティア活動 - アドバイザーボード - 事業案件周辺の地域住民との対話 - NGO・NPOとの定期的なコミュニケーション - NGO・NPO、地域社会等の情報発信支援
従業員	随時	「厳しくとも働きがいのある会社」を目指し、全従業員のモチベーション・貢献意欲向上を実現するための各施策、制度の整備に努めます。多様な人材が仕事を通じ、自己成長・社会貢献の機会を主体的に想像し、挑戦する組織風土の醸成に取組めます。	- 従業員向け統合レポート説明会 - 社内イントラネット・機関誌を通じた情報提供 - 各種研修・セミナーを通じた能力開発機会の提供 - キャリアカウンセリングの実施 - 相談内容に応じた社員相談窓口の設置 - エンゲージメント・サーベイの実施 - 労使協議会（経営協議会、決算協議会等）の実施 - カンパニー毎の社員総会の実施 - 社員表彰制度 - 従業員持株制度 - 健康経営 - ビジネスアイデア募集制度（マーケットインBOX）



POINT! 方針・基本的な考え方を示すとともに、ステークホルダーごとに、取組みの概要や主要な対話方法を記載している

伊藤忠商事「ESGレポート」

【プライム市場、従業員4,098名(単体)】

歴史と価値創造モデル

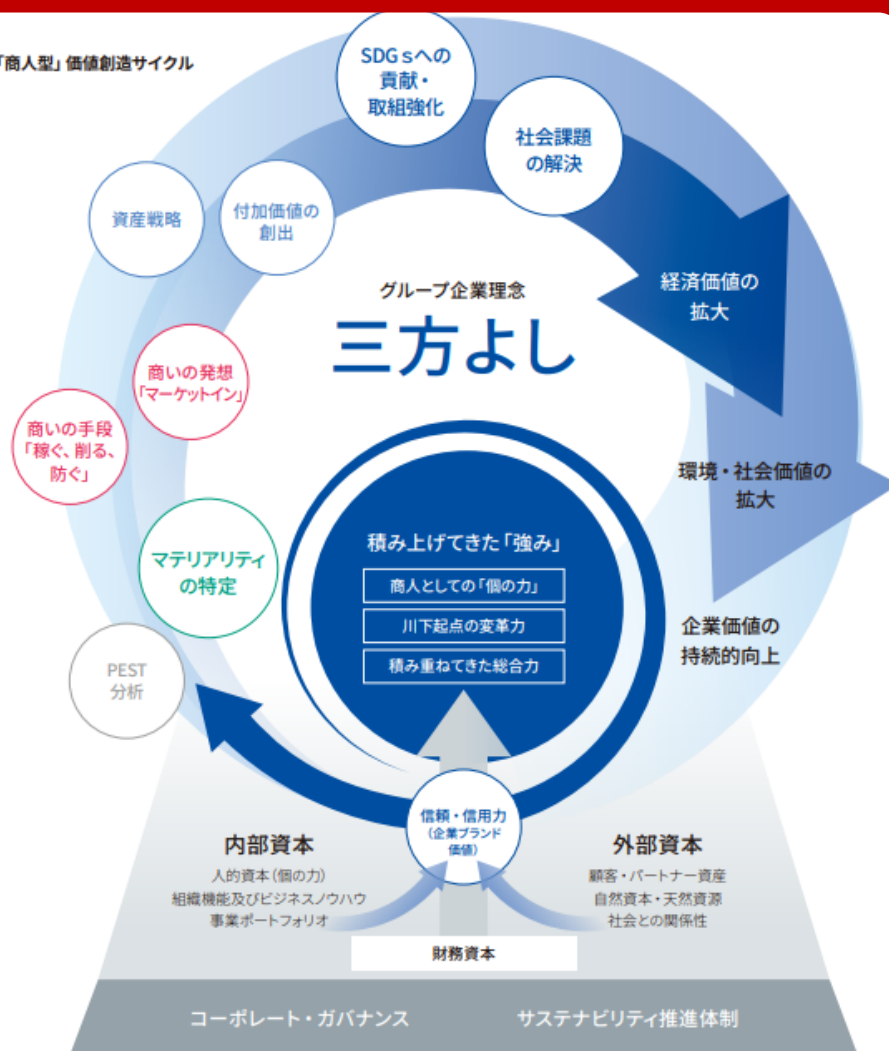
『三方よし資本主義』と「商人型」価値創造サイクル

伊藤忠商事は、持続可能な社会を目指し、全てのステークホルダーに貢献する資本主義、すなわち『三方よし資本主義』を標榜し、本業を通じて、生活基盤の維持・環境改善等、「持続可能な開発目標 (SDGs)」達成に貢献します。

創業の精神でもある企業理念「三方よし」の精神を核とし、環境・社会・ガバナンス (ESG) の視点を取り入れたサステナビリティ上の7つの重要課題 (マテリアリティ) を特定し、経営方針に基づいた本業を通じ、社会課題の解決を目指します。その結果、当社の手掛ける事業での経済価値や環境・社会価値を拡大し、企業ブランド価値を積み上げていきます。

2024年度に発表した長期の経営方針「The Brand-new Deal ～利は川下にある～」では、前中期経営計画「Brand-new Deal 2023」の柱の1つである「SDGs への貢献・取組強化」を継続推進することとなっています。「脱炭素社会を見据えた事業拡大」「循環型ビジネスの主導的展開」「バリューチェーン強靱化における持続的成長」を積極的に推進することで、「SDGs への貢献・取組強化」に取組みます。

■「商人型」価値創造サイクル



「三方よし資本主義」を標榜し、グループ企業理念「三方よし」を中心に据えた価値創造サイクルを示している

【プライム市場、従業員4,098名(単体)】

I コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社グループは、創業者・伊藤忠兵衛の言葉から生まれた「三方よし(売り手よし、買い手よし、世間よし)」の精神を企業理念とし、自社の利益だけでなく取引先、株主、社員をはじめ周囲の様々なステークホルダーの期待と信頼に応えて社会課題の解決に貢献することにより、世の中に善き循環を生み出し、持続可能な社会の実現に貢献することを目指しております。また、社員一人ひとりが自らの商いにおける行動を自発的に考え、売り手や買い手のみならず、世間に対しても、より善い商い、より善い未来に向けた「無数の使命」を果たすべく、「ひとりの商人、無数の使命」を企業行動指針と定めています。

当社は、この企業理念及び企業行動指針に則り、様々なステークホルダーとの間で公正かつ良好な関係を構築することにより、長期的な視点に立って企業価値の向上を図ることを経営の基本方針とし、この基本方針に従い、適正かつ効率的な業務執行を確保することができるよう、意思決定の透明性を高めるとともに、監視・監督機能が適切に組み込まれたコーポレート・ガバナンス体制を構築します。

充実したコーポレート・ガバナンスのためには、経営者による健全なリーダースhipの発揮と、透明で公正な意思決定の両立が不可欠であるとの考えの下、当社は、監査役(監査役会)設置会社として、法令上認められる範囲内で通常の業務執行に属する事項の経営陣への委任を進める一方、経営監視を強化するための施策を行ってきました。2017年度には、業務執行取締役を大幅に減員することにより社外取締役比率を3分の1以上に高め、経営の執行と監督の分離を促進し、今後も社外取締役比率3分の1以上を維持していきます。また、取締役会の諮問委員会として、社外取締役を委員長とし委員総数の過半数を社外取締役とする「ガバナンス・指名・報酬委員会」及び社外取締役を委員長とし委員総数の半数以上を社外役員とする「女性活躍推進委員会」を設置し、社外役員の目による経営監視を継続しております。なお、社外取締役及び社外監査役の選任にあたっては、独立性の確保を重視しており、(株)東京証券取引所が定める「独立役員」の要件に加えて、当社独自の独立性判断基準を策定しております。このように高い独立性が確保された取締役会において、経営陣による業務執行の監督の他、定量面または定性面から重要性の高い業務執行に関する審議も行っており、業務執行の監督が適切に行われることに加え、重要な業務執行については社外の視点からの検討も行うことができると考えております。

更に、当社は、株主・投資家等のステークホルダーに対する財務・非財務情報の発信もコーポレート・ガバナンス上の重要な課題の一つと認識し、様々なステークホルダーとの間の対話を更に促進する目的で「IR基本方針」を定め、適時・適切な情報開示に努めております。こうした対話の促進により、長期的な視点での当社の企業価値の向上に繋げていきたいと考えております。

当社としては、現状のコーポレート・ガバナンス体制は(株)東京証券取引所の「コーポレートガバナンス・コード」において標榜されている「攻めのガバナンス」の精神にも適うものであると考えております。一方で、当社が置かれた経営環境を踏まえた最適なコーポレート・ガバナンス体制を構築すべく、引き続き検討を続けていきます。

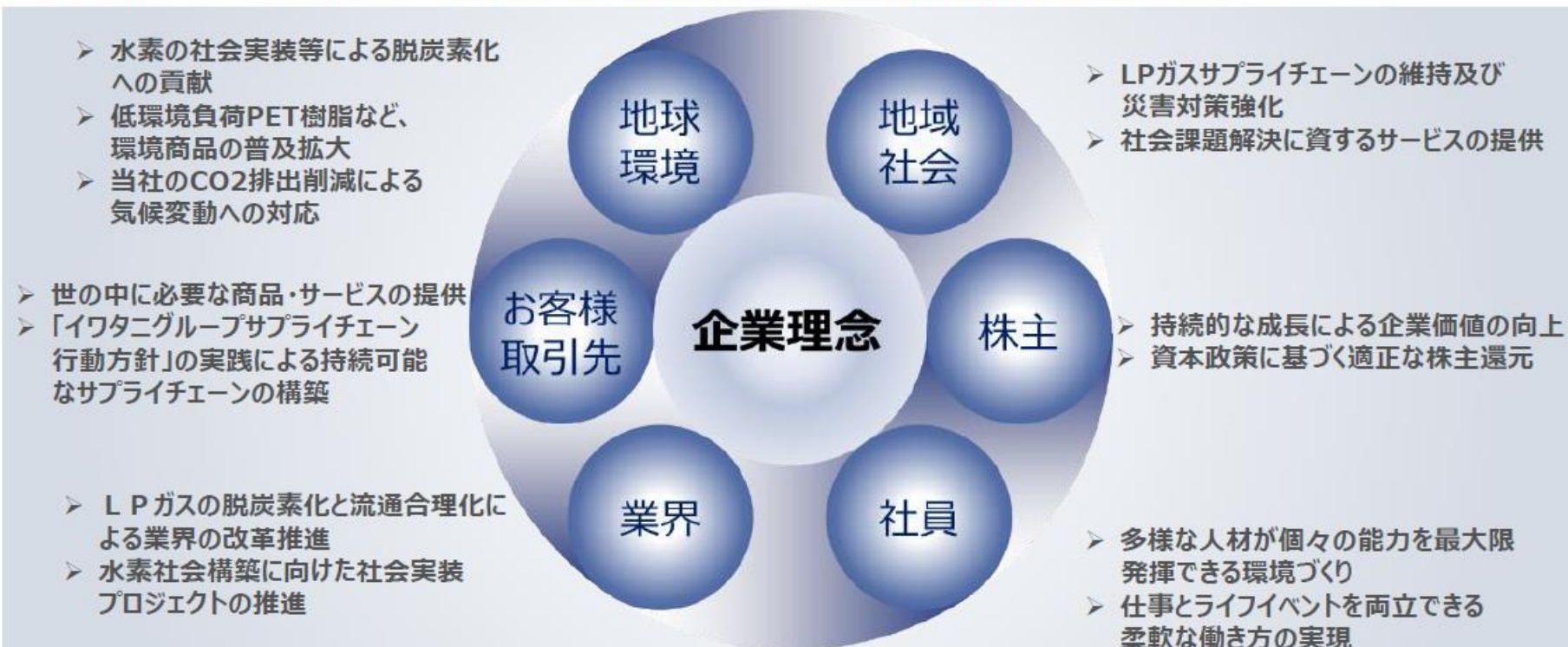


「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方」において、取引先、株主、社員をはじめ周囲の様々なステークホルダーとの期待と信頼に応えて社会課題の解決に貢献することにより、世の中に善き循環を生み出し、持続可能な社会の実現に貢献することを目指していると掲げている

Ⅱ-2.ステークホルダーとの関係

Iwatani

企業理念「世の中に必要な人間となれ、世の中に必要なものこそ栄える」を実現するために、当社を取り巻くすべてのステークホルダーとの関係構築・深化を図り、社会的責任を果たしていく



中期経営計画にて、企業理念を核に各ステークホルダーとの関係構築・深化を通じて社会的責任を果たしていく旨を記載している



ステークホルダー・エンゲージメント

【プライム市場、従業員1,400名(単体)】

※上記従業員数は西日本電信電話の値

NTT西日本グループの事業活動は、さまざまなステークホルダーの皆さまとの関わりの中で成り立っています。さまざまなコミュニケーションを通じて、ステークホルダーの皆さまにとっての価値は何か、私たちは何ができるかを考え続けていきます。

ステークホルダーエンゲージメントに関する考え方

NTT西日本グループは、多様なステークホルダーに製品・サービスを提供している一方で、ステークホルダーの期待やニーズも多様化しています。そのような状況下、ステークホルダーエンゲージメントを通じて、的確に期待やニーズの変化を捉え事業活動に生かしていくことが重要であると認識し、ステークホルダーとの対話を通じて、社会との信頼関係を築くと同時に、企業競争力を高め、有意義な価値創造につなげるべく、こうした「声」を経営や事業活動に反映させています。

NTT西日本のステークホルダー

NTT西日本グループでは、ステークホルダーの皆さまからのご意見やご要望を企業活動に積極的に取り入れ、社会の持続的発展と企業価値の向上につなげていくために、さまざまな取組みを行っています。実施方針については、NTTグループのステークホルダー・エンゲージメントに基づき展開しています。

NTT西日本のステークホルダー



ステークホルダーエンゲージメントに関する考え方を示すとともに、ステークホルダーごとに、アプローチやエンゲージメントの内容、経営および事業活動への反映を記載している

NTT西日本「サステナビリティレポート」

● ステークホルダーとのエンゲージメントの概要

【プライム市場、従業員1,400名(単体)】

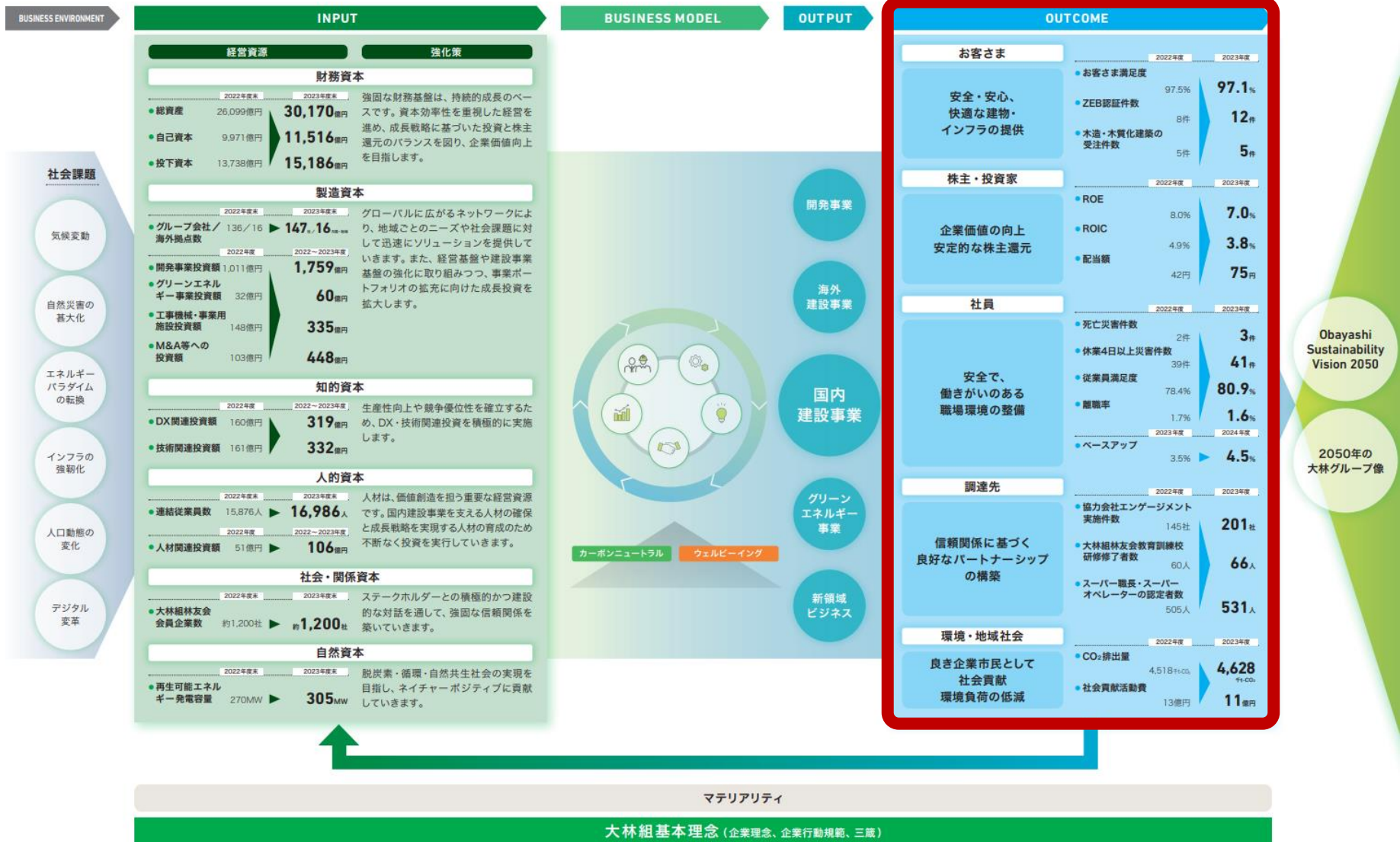
※上記従業員数は西日本電信電話の値

NTT西日本グループのステークホルダーとアプローチ	エンゲージメントの内容	経営および事業活動への反映
お客さま（法人・個人） 社員一人ひとりがサステナビリティへの高い意識を持ち、お客さまの立場に立った質の高い便利で安心・安全なサービスを提供します。	- お客さま問い合わせ窓口の開設 - 満足度調査、サービスに関するアンケート調査の実施 - ウェブサイトを、ソーシャルメディア活用	お客さまのニーズや立場を理解し、より質の高いサービス・製品の提供を目的とした改善
地域社会 事業活動を通じて、地域に密着した社会貢献活動や、災害対策に取り組む等、地域社会とともに歩みます。	- 社会貢献活動を通じた支援・協働 - 工事、設備構築等における近隣地域住民との折衝 - 寄附・スポンサー等による支援	- 地域課題に対するサービスの提供 - 災害発生時のサービス提供・維持と被災地復興支援 - ボランティア活動への参加（NPO・NGOとの連携）
ビジネスパートナー さまざまな社会的課題を解決するために、サービスをともに創造・展開していくことをめざします。	- お問い合わせフォームの開設 - 調達方針、ガイドライン等の開示 - サプライヤー向けアンケート、説明会の実施 - 共創施設を通じた産官学民との連携によるビジネスの創出	- 環境・人権等に配慮した製品の調達や公正なパートナーシップの構築 - サプライチェーンを通じたサステナブル調達の推進
社員等（家族・退職者含む） 多様な社員が安心して働ける職場をつくり、最大限の能力を発揮して、仕事も生活も充実できるようにさまざまな施策に取り組みます。また、退職した方々とのコミュニケーションも大切にします。	- 社員満足度調査の実施 - 定期的な面談 - 労使間の対話 - 企業倫理ヘルプラインの設置	- 全社組織風土の状況分析と各所属での取組み課題抽出し、社員が安心して働くことのできる職場環境の創出 - 社員の人権の尊重 - 全社一体感の醸成

大林組「コーポレートレポート」

価値創造プロセス

【プライム市場、従業員9,253名(単体)】



価値創造プロセスにおけるアウトカムとして、各ステークホルダーへの提供価値を定量的に記載している

花王「サステナビリティレポート」

【プライム市場、従業員8,199名(単体)】

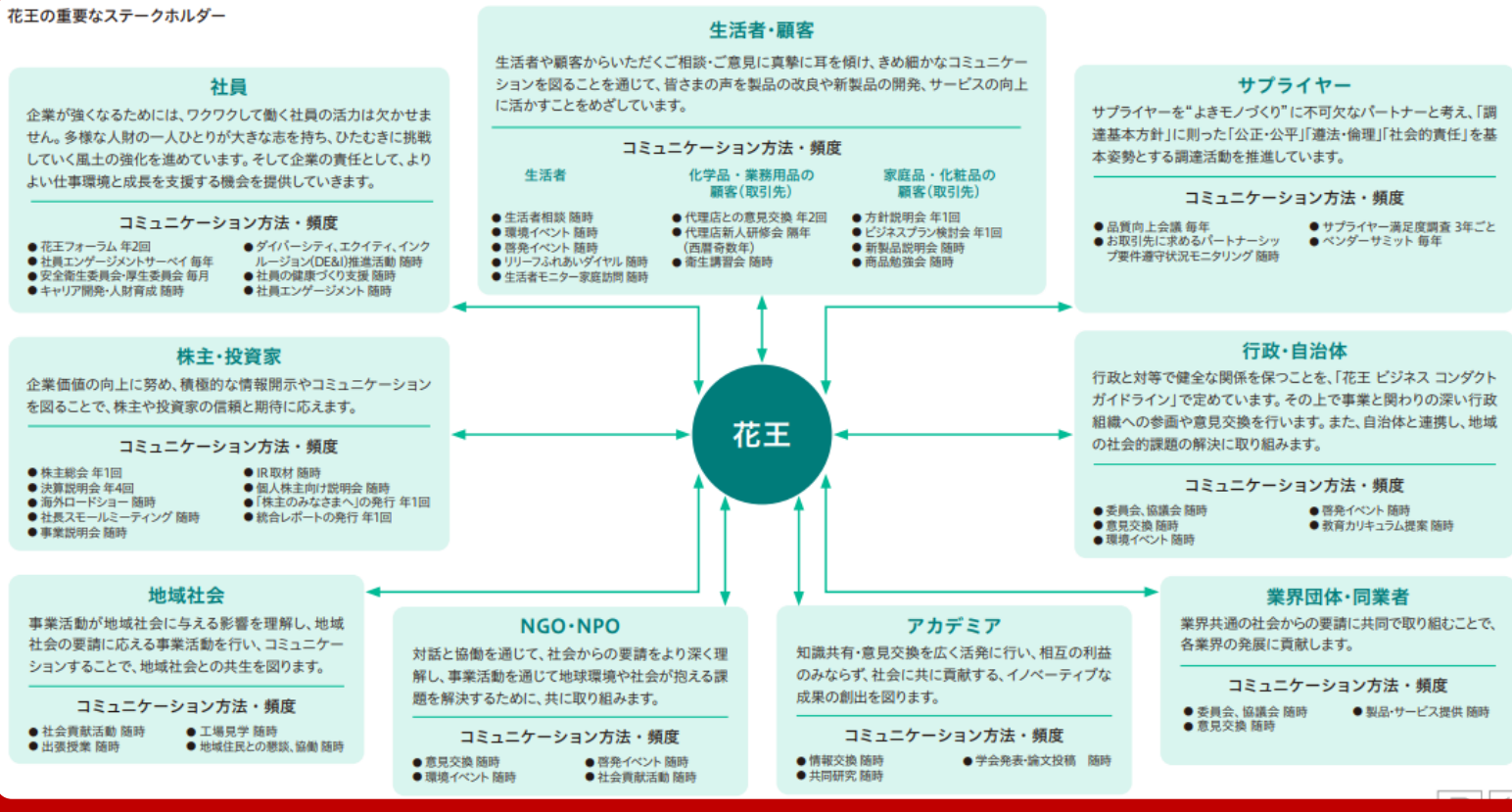
ステークホルダー・エンゲージメント

花王の重要なステークホルダーには、生活者・顧客はもちろん、サプライヤー、社員、地域社会、行政・自治体、NGO・NPO、アカデミア、業界団体・同業者、株主・投資家が含まれます。

「花王ウェイ」(企業理念)において、私たちは、この世界とそこに住む人々を深く知り、理解し、人と自然が共に栄える未来のために、人々の期待を超える、よりよい生活を実

現することをビジョンとして定めています。私たちはステークホルダーとの双方向のコミュニケーションを通じて相互理解を深め、社会や暮らしに役立つ情報を提供すると共に、いただいたご意見を経営会議や取締役会にも報告し、重要な事項の検討審議に反映させるなどして、経営、企業活動やサービスの改善に役立てています。ステークホルダーとの具体的な協働／エンゲージメントの取り組みは各活動報告に記載しています。

花王の重要なステークホルダー



ステークホルダーを幅広く捉えるとともに、ステークホルダーごとに関わり方やコミュニケーション方法・頻度を記載している

川崎重工業「サステナビリティレポート」

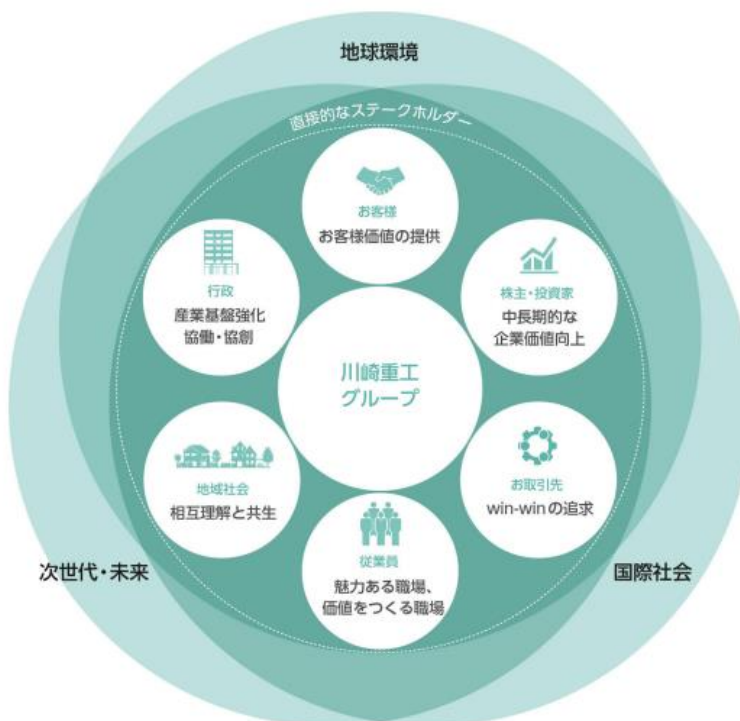
ステークホルダーエンゲージメント

川崎重工グループのステークホルダー

川崎重工グループは、社会に貢献し続ける企業であるためにステークホルダーの皆様からの期待・要望を積極的に把握し、事業活動を通じてそれらを実現していくことを目指しています。

当社グループでは、お客様、株主・投資家、お取引先、従業員、地域社会、行政機関を直接的なステークホルダーと位置付ける一方、公共性が高く、長期間にわたり使用される製品・サービスを多く提供する企業として、地球環境、国際社会、次世代・未来社会を広義のステークホルダーと認識し、事業による幅広い影響を考慮しながら企業活動を行っています。

ステークホルダーの皆様からの要請に応え、当社グループへの信頼を高めるために、積極的な情報開示とコミュニケーションの向上に努めています。



【プライム市場、従業員14,111名(単体)】

ステークホルダーとの対話

川崎重工グループは、日常の事業活動を通じて、さまざまな方法でステークホルダーの皆様とコミュニケーションを図り、課題の把握と事業活動の改善に努めています。対話の結果、重要と考えられる内容については会議体などに上程し、経営戦略や事業運営に反映しています。

主なステークホルダーとの対話状況

ステークホルダー	対話の目的	主な対話の機会・方法	参照
お客様	- お客様の期待・課題に応える製品やサービスの創出 - お客様からの苦情・相談への対応 - 適切な製品・サービス情報の開示	- 顧客満足度調査の実施 - テレビCM、新聞広告、Webサイト - 製品安全情報の提供	カスタマー・リレーションシップ・マネジメント リコール情報
株主・投資家	- 適時適切な情報開示 - 株主・投資家視点の経営への反映	- 株主総会の開催 - 決算説明会の実施 - 機関投資家とのIRミーティングの実施 - 株主向け見学会の実施	IR情報 ディスクロージャーポリシー
お取引先	- お取引先との信頼関係に基づくより良いパートナーシップの構築 - サステナブル調達を通じたサプライチェーンのリスク管理・企業価値の向上	- 国内のお取引先への研修会・連絡会などの実施 - サステナブル調達アンケートの実施	お取引先との協働
従業員	- 働きやすい職場環境の整備 - 人材の活用 - 適正な処遇 - 労働安全衛生の確保、健康の増進	- イントラネット「K-Portal」での情報開示 - 従業員への教育研修 - 社内報の発行 「従業員エンゲージメント調査」の実施	人材マネジメント 人材開発 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン 労働安全衛生健康
地域社会	- 企業市民としての責任の遂行 - 地域社会への参画	- 地域社会向けイベントの開催 - スポーツ・芸術文化の支援活動 - 自治体との災害時における協定の締結 - 実践工作教室の出前授業の開催	社会貢献活動 地域社会 次世代育成
行政	- 法令・規制への対応 - 政策への提言 - 産官学プロジェクトへの参画	- 財界・業界団体への参画 - 官民共同開発・プロジェクトへの参画	オープン・イノベーション 気候変動対応に関する海外活動



ステークホルダーごとに、目指す方向性や対話の目的、主な対話の機会・方法を記載するとともに、別ページにて具体的な取り組みを紹介している

京セラ「統合報告書」

ステークホルダーエンゲージメントの向上

【プライム市場、従業員21,156名(単体)】

社会課題の把握や課題解決のため、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを図り、皆様のご意見を参考に意思決定を行っています。

ステークホルダー	目的	方法	2023年度実績	対応状況	URL
 お客様	多岐にわたる京セラグループのお客様に対し、より品質の高い製品・サービスを提供することでお客様の満足度の向上を目指しています。	・カスタマーサポート ・Webサイトでの開示 ・店舗や展示会などにおける情報交換 ・お客様相談室	お問い合わせ件数 3,604件	お客様相談室を設置し、お客様からのお問い合わせやご相談、苦情などについて真摯に正しくかつ迅速に対応することで顧客満足度の向上を目指しています。	 品質・顧客満足度向上への取り組み
 従業員	「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」を経営理念に掲げ、社員がいきいきと働ける環境づくりを行っています。	・職場の活力診断調査 ・社内報、イントラネットを通じての対話 ・経営トップとの座談会	職場の活力診断回答率 93.6% (対象者29,781人) 座談会 5回	職場の活力向上につなげることを目的に従業員に対し「職場の活力診断」を実施しています。 従業員と経営トップが意見交換を行う座談会を実施し、その内容を社内報で従業員に共有しています。	 DEIの推進
 株主・投資家様	株主・投資家様からいただいたご意見やご要望を経営層や社内関連部門へフィードバックすることで、経営改善や、京セラグループが取り組むべき重要課題の特定などにつなげています。	・株主総会 ・機関投資家向け決算説明会、事業説明会 ・個人投資家向け会社説明会 ・国内外機関投資家との個別面談 ・証券会社主催 機関投資家カンファレンスへの参加 ・Webサイト(株主・投資家情報)	機関投資家向け決算説明会 4回 約370名 個別面談回数 約350回 個人投資家向け会社説明会 2回 約470名	機関投資家向けに決算説明会および事業説明会を開催しています。 国内外の大手アクティブおよびパッシブ投資家をはじめ、多様な投資家と面談を実施しています。IR担当者に加え、経営層も積極的に対話に参加しています。 個人投資家向け会社説明会をオンラインで開催し、アーカイブ配信やWebサイトへの動画掲載も実施しています。	 決算説明会  事業説明会  個人投資家向け説明会
 お取引先様	お取引先様との公正、透明な取引を遂行し、人権・労働・環境保護などの社会的責任を果たすため、お取引先様とともに持続的な成長の推進に取り組んでいます。	・サプライヤーセミナー・懇親会 ・調達活動を通じた対話 ・サステナビリティの取り組み状況に関する調査	サプライヤーセミナー・懇親会 参加社数、参加人数 215社、250名 調査回答率 100% (対象社数319社)	定期的にサプライヤーセミナー・懇親会を開催しており、1年間のお取引において特に優れたお取引先様を表彰しています。 重要なお取引先様に対して、京セラサプライチェーン調査票を送付し、サステナビリティの取り組みに関する遵守状況を確認しています。	 サプライチェーン管理
 地域社会	企業は社会の一員であるとの認識に立ち、事業のみならず、さまざまな社会貢献活動を行うことで、地域社会の発展を支える企業市民としての責任を果たしています。	・社会貢献活動 ・地域住民やお取引先様などに対する報告会	環境・エネルギー出前授業参加人数 1,352名 報告会参加人数 81名	環境保護活動の一環として、子どもたちへの環境・エネルギー出前授業を実施し、地球環境保護の大切さを伝えています。 工場が立地する地域の住民、お取引先様、行政、近隣企業など、さまざまな方をお招きして報告会を開催し、サステナビリティの取り組みに対する意見交換を行っています。	 環境コミュニケーション  ステークホルダーエンゲージメント



ステークホルダーごとに、エンゲージメントの目的や方法、前年度実績、対応状況を記載するとともに、別ページにて具体的な取り組みを紹介している

極洋「統合報告書」

【プライム市場、従業員711名(単体)】

ステークホルダーとのかかわり



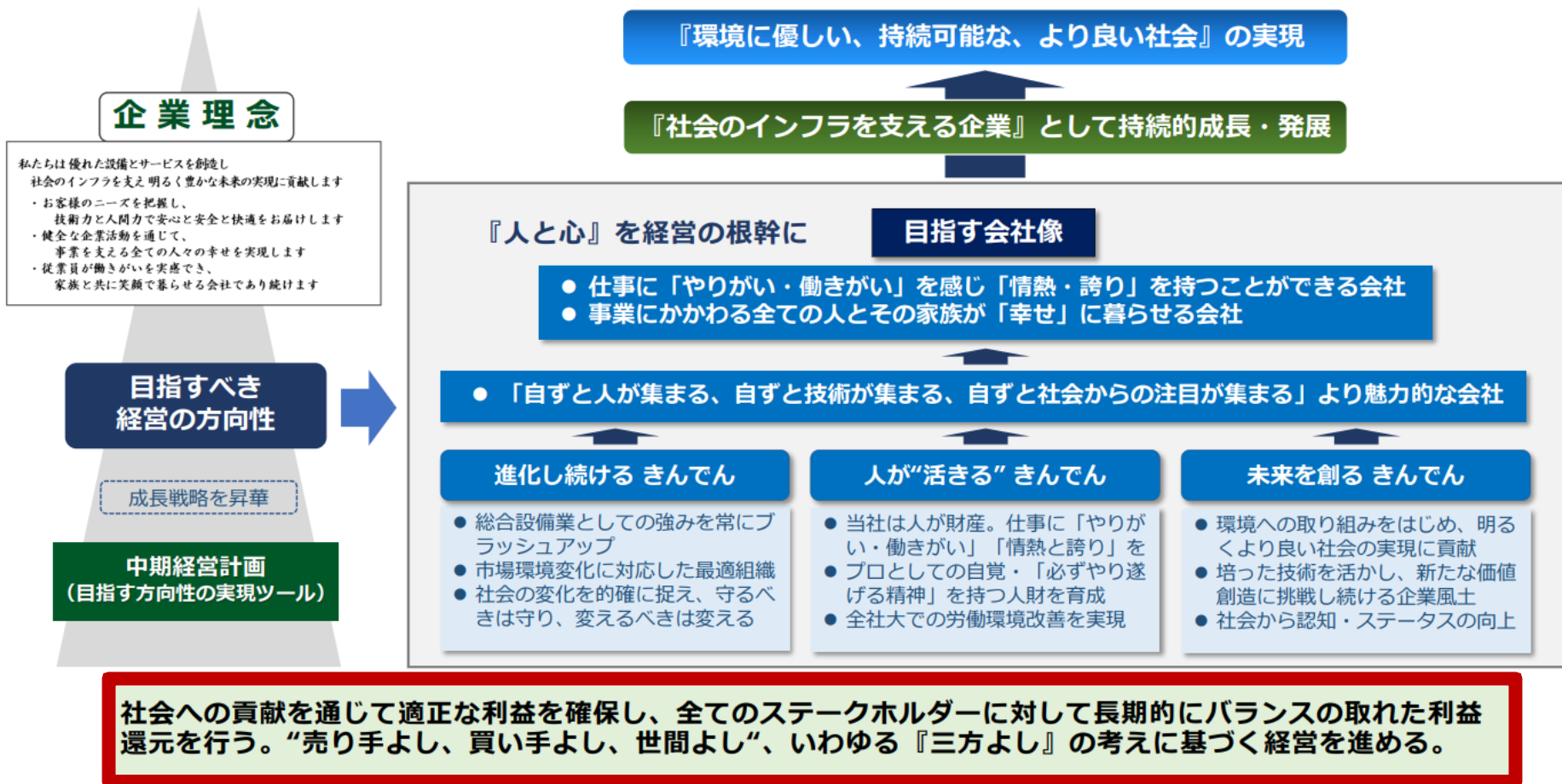
ステークホルダーの皆様に対しての考え、コミュニケーションの方法・機会、その成果・評価、関係する重要課題

ステークホルダー	消費者	取引先 (仕入先、販売先)	株主・投資家	従業員	行政	関係団体	地域社会	地球環境
キョクヨーグループの考え	「健康で心豊かな生活と食文化に貢献する」という企業理念および「魚を中心に健康で安心安全な食を提供する」というミッションのもと、製品をお届け	「有効な販売戦略や商品開発を通じてWin-Winとなる取引関係を構築」する	「タイムリーかつ積極的な情報開示」を進めるとともに、「資産効率性」を重視した経営のもと、さらなる企業価値向上を目指し、「安定的で充実した配当」を実施する	「競争力のある会社であり続けるためには従業員のしあわせが不可欠」との考えのもと、従業員が生き生きと働ける環境を整備	行政と連携を強化し協働することで、「社会課題解決」にあたる	優良事例の共有や協働により、「社会課題解決」に向けた行政への働きかけを行う	「社会課題解決」に向けて地域社会と連携する	主体的かつ積極的な環境保全活動と、持続可能性に配慮した資源の利用を推進する
コミュニケーションの方法・機会	- お客様相談室 - キャンペーンの実施 - レシピコンテストの開催(水産庁制定の「さかなの日」賛同への取り組み) - ウェブサイト - テレビCM - SNS   @dandori_nya @kyokuyo_PR   @kyokuyo_kitchen	[仕入先] - 調達基本方針、サプライヤーガイドライン、入札方針(▶P.34)の周知 - サプライヤー調査の実施(▶P.36) - 定期的な工場訪問と指導 - キョクヨー協力会技術研究会(▶P.57) [販売先] - 各支社様洋会 - 新商品発表会 - ジャパン・インターナショナル・シーフードショー等の展示会への出展 	- 株主総会 - IR説明会 - IR面談 - ビジネスレポート - 統合報告書 - ウェブサイト  FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	- 人事面談 - ストレスチェック - ハラスメント相談窓口(▶P.53) - 労働組合との協議 - 労働安全委員会 - 衛生委員会 - 外国人従業員への母国語による対応(▶P.52)	- 適時、適切な報告および情報提供 - 意見交換会や情報交換会への参加 - 産官学連携による技術開発(▶P.44) - 水産物の消費拡大に向けた産官の取り組み	- 関係団体との課題解決に向けた協働 - ハ(一社)大日本水産会 - ハ(一社) マリン・エコラベル・ジャパン協議会 - ハ(一社) 日本冷凍食品協会 - ハ(一社) グリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA) - ハ(一社) 世界水産物持続可能性イニシアチブ(GSSI)	「(公社)日本カヌー連盟のオフィシャルパートナーとして、大会に協賛(▶P.51) - 中学校での「出前授業」の実施(▶P.51) - 海岸や河川の清掃活動(▶P.40、51) - 養殖拠点海域の水質管理	- 環境方針に沿った環境保全活動の推進 - 地球環境に配慮した原材料の使用 - 認証水産物の取り扱い推進(MSC、ASC、MEL)(▶P.43) - イニシアチブへの参加(CLOMA、GSSI)(▶P.39-40) - エネルギーや資源の有効活用と使用量削減への取り組み(▶P.42) - フロンを使わない自然冷媒冷凍機への転換(▶P.48) - 海岸や河川の清掃活動(▶P.40、51) - 水産物資源調査の実施(▶P.35、26)
コミュニケーションの成果・評価	- 健康に配慮した商品の開発、販売(▶P.56) 「さば水産」が日経POSセレクト2023のサバ缶部門で売上No.1ロングセラー	[仕入先] - サプライヤー調査による、サプライチェーンのリスクの特定、対話によるリスクの低減および責任ある調達に関する理解の深化 - 定期的な工場訪問と指導による、衛生管理の徹底と問題発生時の対応の迅速化 [販売先] - 水産物の市況や漁獲情報等の共有による関係の緊密化 - 販売先のニーズを反映した商品の開発、販売(▶P.55)	- 株主・投資家と当社間での、建設的な対話による相互理解の深化 「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定	- 人事面談等に基づいた人材適所の人員配置 - 対話による労使間の相互信頼構築 「子育てサポート企業」として「くるみん」認定取得 「女性活躍推進法」に基づく優良企業」として「えるばし(2段階目)」認定取得	- 水産庁制定の「さかなの日」賛同への取り組みとして、レシピコンテストを開催 - カニ風味かまぼこ製品を製造する(株)キョクヨーフーズ(▶P.58)と愛媛県北宇和郡松野町が、ふるさと納税の返礼品の開発による地域活性化等を目的とした連携協定を締結	- さまざまな団体との協働による持続可能な水産物の普及 - 資源循環の推進や環境問題等の解決に取り組むCLOMAへの参加を通じた最新情報の入手と、優良事例の活用による当社のサステナビリティ向上	- 海岸や、カヌー競技大会周辺の河川域の清掃活動を通じた海洋プラスチックごみ発生の抑制(▶P.40、51) - ふるさと納税の返礼品の開発を通じた地域活性化および地域経済の持続的な発展への貢献 - 事業所内保育施設「キョクヨーハピネス保育園」開設による待機児童解消への貢献	- 包材のプラスチック使用量削減(▶P.50) - 養殖場を使用するプラスチック製の網やブイの定期補修管理(▶P.49)や、海岸や河川の清掃活動(▶P.40、51)による海洋プラスチック問題への対応 - カツオを加工する際に出る端材から出汁原料となる練鰯を生産し商品化(▶P.42)
関係する重要課題	- 生産拠点・販売拠点の拡充を加速 - 資源アクセスの強化 - 気候変動等環境問題への対応	- 海外事業・食品事業のさらなる拡大 - 生産拠点・販売拠点の拡充を加速 - 気候変動等環境問題への対応	- 財務基盤の強化 - 気候変動等環境問題への対応	- 生産拠点・販売拠点の拡充を加速 - 気候変動等環境問題への対応	- 生産拠点・販売拠点の拡充を加速 - 気候変動等環境問題への対応	- 資源アクセスの強化 - 気候変動等環境問題への対応	- 生産拠点・販売拠点の拡充を加速 - 気候変動等環境問題への対応	- 資源アクセスの強化 - 気候変動等環境問題への対応



POINT! ステークホルダーを幅広く捉えるとともに、ステークホルダーごとに、考えやコミュニケーションの方法・機会、成果・評価、関連する重要課題を記載している

1. 目指すべき経営の方向性



中期経営計画における目指すべき経営の方向性として、全てのステークホルダーに対して長期的にバランスの取れた利益還元を行うことを掲げている。

サントリーグループ企業理念

私たちは「人と自然と響きあい、豊かな生活文化を創造し、『人間の生命の輝き』をめざす」ことを理念に掲げています。そのために、「Growing for Good」「やってみなはれ」「利益三分主義」を実践していきます。

わたしたちの目的 Our Purpose サントリーグループが事業を営む目的、企業としてめざす方向性

人と自然と響きあい、豊かな生活文化を創造し、
「人間の^{いのち}生命の輝き」をめざす。

わたしたちの価値観 Our Values 目的を実現するために、すべての社員が大切にすべき価値観

Growing for Good

人として、企業として、社会のために成長し続けること。
成長し続けることで、社会を良くする力を大きくしていくこと。

やってみなはれ

失敗を恐れることなく、新しい価値の創造をめざし、
あきらめずに挑み続けること。

利益三分主義

事業活動で得たものは、自社への再投資にとどまらず、
お客様へのサービス、社会に還元すること。



わたしたちの価値観として、利益三分主義を掲げている

【プライム市場、従業員21,314名(単体)】

※上記従業員数は西日本旅客鉄道の値

JR西日本グループ「私たちの志」

JR西日本グループは「福知山線列車事故のような事故を二度と発生させない」という確固たる決意のもと、被害にあわれた方々への真摯な対応、安全性向上に取り組むとともに、安全で豊かな社会づくりに貢献できるよう努力を積み重ねてまいりました。

私たちは、社会インフラを担う企業として、未来においてもその役割を果たし続けていくために、大きな転換期を迎えているこれからの社会の課題と向き合い、求められる価値を事業活動を通じて提供していきます。

とりわけ、一人ひとりの暮らし、まち、社会全体が直面する課題に着目したとき、多くのお客様との接点、地域とのつながりを持つJR西日本グループは、これまで以上にお客様視

点で「つながりを進化させる」ことで、大きな役割を果たしていくことができ、それこそが、未来の社会における私たちの存在意義と考えます。

これらを踏まえ、JR西日本グループがめざす姿として「私たちの志」を掲げ、グループ全体の羅針盤として取り組んでいきます。

今後も、鉄道の安全性向上に向けた不断の取り組みを積み重ねていくことを基盤としつつ、様々なパートナーとの共創とイノベーションにより、「地域共生企業」として事業を通じて社会や地域の課題解決にJR西日本グループ一丸となって取り組み、貢献することで、社会的価値と経済的価値をあわせて創出し、よりよい未来を創り上げていきます。

私たちの志

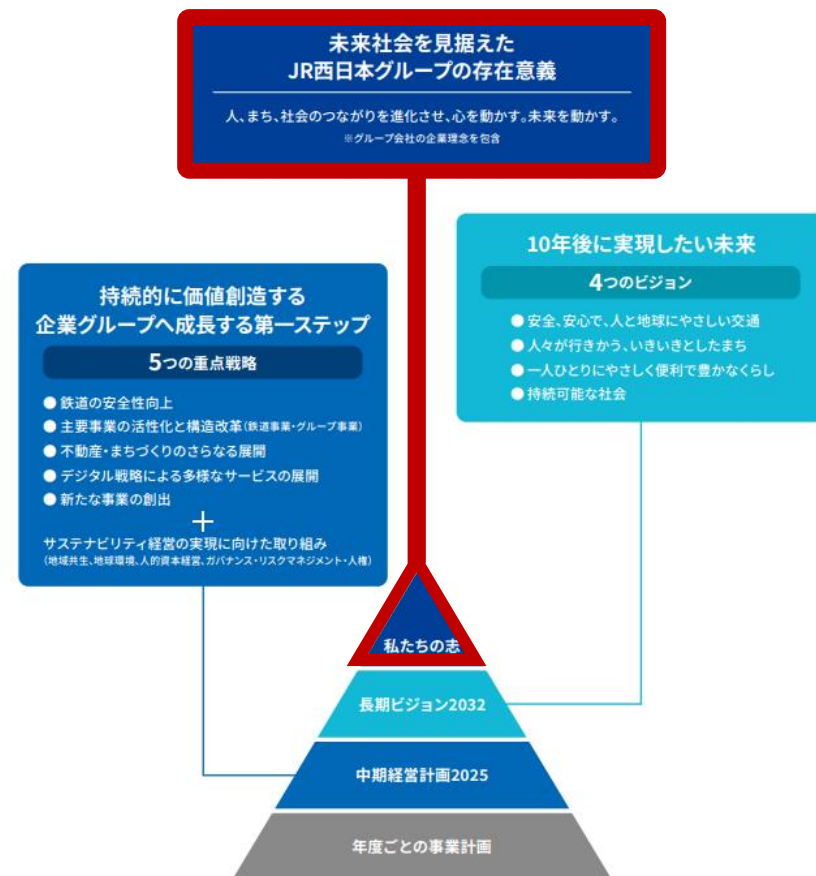
人、まち、社会のつながりを進化させ、
心を動かす。未来を動かす。

私たちは、
これからも安全、安心を追求し、高め続けます。
人と人、人とまち、人と社会を、リアルとデジタルの場でつなぎ、
西日本を起点に地域の課題を解決します。
そして、持続可能で活力ある未来を創り、その先の一人ひとりが思い描く暮らしを
様々なパートナーと共に実現していきます。

ステークホルダーの 皆様へ 提供する価値	お客様	地域・社会	パートナー	株主	共に働く仲間
	安全、安心で、信頼できる 一人ひとりに寄り添った サービスを通じて、 便利で豊かな暮らし	魅力的なまちづくりと 地域課題の解決による 持続可能で 活力ある未来	様々なパートナーとの 信頼とつながりによる 新たな価値の共創	持続的な 企業価値・株主価値 の向上	全員がいきいきと 活躍できる職場、 結束力とシナジーを 発揮する環境

JR西日本グループの価値創造の体系

未来社会とその課題を見据え、「私たちの志」の実現に挑戦し、
将来にわたり価値を創造し続ける企業グループへと進化していきます。



私たちの志として、ステークホルダーごとに提供する価値を記載している

シスメックス「統合レポート」

グループ企業理念

「ステークホルダーの皆さまへ確かな“安心”をお届けする」

——創業以来変わらぬシスメックスの想い——

創業者の中谷太郎は、お客様、取引先、従業員へ「安心」をお届けすることを、「三つの安心」として経営の軸に定めました。その想いを大切に、私たちはステークホルダーの皆さまを常に意識した経営・行動を続けてきました。

そして2007年、シスメックスはこの創業理念の価値観を継承し、発展させたグループ企業理念「Sysmex Way」を制定しました。「Sysmex Way」は、私たちが社会に貢献し、成長し続けるための考え方や進むべき方向性、価値観を明示しています。さらにShared Values[®]では、「三つの安心」で示されたお客様・取引先・従業員に加え、株主様と社会というステークホルダーに対しても「安心」を提供していくことを宣言しています。

創業の意志



創業者 中谷 太郎

創業者の中谷太郎は、「われわれが生み出す製品の提供により、社会課題の解決に貢献するとともに、われわれ自身の生活を豊かにすること」を企業目的に掲げ、創業理念「三つの安心」を定めました。

「三つの安心」とは

お客様
への安心

取引先
への安心

従業員
への安心

経営基本方針
「需要者が安心して使用
できる製品をつくる
取引先が安心して取引
できるようにする
従業員が安心して働ける
ようにする」
東亜医用電子株式会社

経営理念「三つの安心」

※ 各ステークホルダーへの提供価値であることをより明確に伝えるため、2023年度から「行動基準」を「Shared Values」に改めました。

【プライム市場、従業員2,703名(単体)】

Sysmex Way

Mission

ヘルスケアの進化をデザインする。

Value

私たちは、独創性あふれる新しい価値の創造と、人々への安心を追求し続けます。

Mind

私たちは、情熱としなやかさをもって、自らの強みと最高のチームワークを発揮します。

Shared Values

お客様に対して

常にお客様の視点で行動し、確かな品質ときめ細やかなサポートにより、お客様に安心をお届けします。常にお客様が真に求めるものが何かを追求し、お客様の期待を超える新しい価値を提案します。

従業員に対して

多様性を受け入れ、一人ひとりの人格や個性を大切にすると共に、安心して能力が発揮できる職場環境を整え、自主性とチャレンジ精神を尊重し、自己実現と成長の機会、成果に応じた公正な処遇を提供します。

取引先に対して

公平・公正を基本とした幅広い取引により、取引先の皆様に安心をお届けします。相互の信頼関係と協働により、取引先の皆様と共に発展する企業をめざします。

株主様に対して

経営の健全性と透明性を高め、積極的な情報開示とコミュニケーションで、株主の皆様に安心をお届けします。堅実かつ革新的な経営を推進し、持続的な成長と株主価値の向上に努めます。

社会に対して

法令遵守はもとより、常に高い倫理観にもとづいた事業活動を推進し、社会の全ての皆様に安心をお届けします。環境問題をはじめ地球や社会が抱える様々な課題の解決に、社会と共に取り組みます。

安心(anshin)は、シスメックスの企業理念の根幹にある言葉であり、当社が創業以来追求してきた本質的な価値として、以下のような意味を持ちます。

- ・ お客様が使用する当社の製品やサービスについて、安全性、品質等に不安がない状態
- ・ ステークホルダーが、当社との関係、取引、対話等において信用・信頼できず不安がない状態
- ・ 人々が、自分自身の健康、生活などに不安がなく、心が落ち着いている状態



経営理念にて三つの安心(お客様・取引先・従業員)およびステークホルダーごとに提供する価値(Shared value)を掲げるとともに、対話状況を記載している

シスメックス「統合レポート」

ステークホルダーエンゲージメント

シスメックスは、取引先・従業員とともに医療機関などのお客様に製品・サービスを提供することにより、医療課題・社会課題の解決に取り組んでいます。

今後も、ステークホルダーの皆さまとの積極的な対話を通じて、より良い関係を構築するとともに、ご期待やご要望を事業活動に取り入れることで戦略の実効性を高め、ともに持続可能な社会の実現を目指します。

主なステークホルダー

円の外側はShared Values (※P6)に基づくステークホルダーの分類



ステークホルダーとの主な対話実績 (2023年度)

※サステナビリティ目標の進捗状況 P93 ※Webサイト>サステナビリティ>サステナビリティ経営>ステークホルダーエンゲージメント

お客様

お客様に安心して製品・サービスをご利用いただくことに加え、期待を超える付加価値の提供を目指し、販売・サービス&サポート活動を通じた継続的なコミュニケーションを実施しています。その結果、顧客満足度調査では高い評価をいただいています。

- 24時間365日体制のカスタマーサポートセンターを設置 (別途契約が必要)
- 顧客満足度調査の実施
- VOCを収集し、製品開発や品質改善に活用
- 製品の正しい知識を伝えるユーザーミーティングの開催
- 学術セミナーの開催 (オンラインと会場のハイブリッド)

※米朝顧客満足度調査 P110

従業員

持続的な成長を実現していくためには、長期経営戦略2033と紐づく人材の採用・育成・配置に加え、DE&Iの推進と、働きやすく、働きがいのある魅力ある職場作りに取り組むことが不可欠です。企業風土調査のエンゲージメントスコアをサステナビリティ目標の一つとして設定し、目標達成に向けた取り組みを進めています。

- 企業風土調査の実施 (エンゲージメントスコアの結果に応じた従業員との対話)
- グローブ企業理念の浸透活動、社内表彰制度の導入
- グローバル内部通報制度の構築
- 労使協議会

※人財資本戦略 P57

取引先



シスメックスの事業の方向性や方針をご理解いただくとともに、信頼関係を構築し相互に発展することを目指して、継続的な対話を実施しています。サプライヤーに対しては、循環型社会の実現に向けて、コミュニケーションを強化するほか、調達方針に則ったサプライチェーンマネジメントの構築を進めています。

- 共同研究・共同開発先とのオープンイノベーションやアライアンスを通じたコミュニケーション
- 調達方針に基づくコミュニケーション/説明会
- サプライヤー向けCSR調査の実施
- 販売代理店会議の開催/訪問

CSR調査回答率
(原材料一次サプライヤー)
95%

株主様



シスメックスは、IR活動を持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けた重要な活動の一つであると認識しています。積極的な情報開示を行うとともに、株主・投資家の皆さまとの対話で得られた評価やご要望は、迅速に社内でも共有し、経営・IR活動に反映しています。前年度に引き続き、オンラインの活用によりグローバルな投資家との対話の機会が大幅に増加しました。

- 定時株主総会の開催
 - ・書面・インターネットでも議決権行使を実施
- 情報開示
 - ・業績を地域別、事業別、品目別に開示するなど積極的な自主開示を実施
- 機関投資家、アナリストとの対話
 - ・決算説明会・カンファレンスコールを開催
 - ・IRミーティングの実施：経営層が米州、欧州、東京などを訪問し、長期経営戦略や中期経営計画、ビジネスモデル、研究開発、株主還元、サステナビリティなどについて対話を実施
 - ・IRイベントの開催：研究開発の進捗を研究開発部門責任者から説明する技術説明会を毎年開催。加えて、当社の経営戦略や事業活動、ESGに関する取り組みを理解いただくために、国内外の施設や事業所見学会・説明会を実施
 - ・各イベントにおいて、スクリプトを含む英語資料を提供
- 個人投資家の皆さまとの対話
 - ・株主通信やWebサイトを通じた情報発信
 - ・個人投資家向け会社説明会を実施

機関投資家・証券会社
アナリストとのミーティング
延べ700社以上/年

社会



医療の発展や持続的な社会の実現に向け、政府機関や国際機関などと連携・対話を行っています。さらに、社会貢献方針に基づき、世界各地で地域のニーズに応じた社会貢献活動を通じてコミュニケーションを行っています。

- 政府機関、国際機関との連携・対話
- 業界団体への参画
- グローブ社会貢献プログラム「Sysmex Gives Back Campaign」(献血への協力、環境保全活動、がん撲滅・小児患者さんや孤児への支援など)

グループ社会貢献プログラムに
参加した従業員
延べ6,000名以上/年

【プライム市場、従業員3,707名(単体)】

ステークホルダー	主な課題	主なコミュニケーション手段・方法	頻度	経営、事業への反映
従業員	- 多様な人材の活用 - 人権に配慮した職場づくり - 労働安全衛生、労働災害の防止 - ワークライフバランスの実現 - メンタルヘルス不調の未然防止 - 従業員の健康増進 - 透明性・公平性のある評価 - 従業員の諸権利の尊重 - 能力向上支援 - 効率性・生産性の高い職場作り	安全衛生委員会	月1回（全事業所）	従業員からの提案や要望を受け止め、職場環境整備や業務システムの改善につなげています。 社員持株会は持株会加入率87.46%※という高い水準を維持しており、社員の経営参画が事業収益に結びつく好循環になっています。 ※（上新電機単体の加入者数÷年度末の社員数）により算出。
		産業医による職場巡視、健康相談 対応、面接指導	随時	
		従業員ストレスチェック	年1回	
		各種研修（キャリアプランサポート、 ライフプランサポート等）	各年数回	
		労使協議会	年8回	
		ハラスメント相談窓口	随時	
		仕事と子育てに関する相談窓口	随時	
		改善提案制度	随時	
		自己申告書提出制度	年1回	
		社員持株会	年2回 （提出金口数変更募集） 入会は毎月受付	
		社内報の発行	年4回	



ステークホルダーごとに、主な課題や主なコミュニケーション手段・方法、頻度、経営・事業への反映を記載している

お客さま	- お客さまの生活を豊かにする商品・サービスの提供 - 商品の安全安心を確保する体制の維持・向上 - 個人情報保護の徹底	WEBアンケート（店舗販売時、配達・工事訪問時）	ご購入の都度、配達・工事等でお客さま宅へ伺いの都度	お客さまからのお声を収集し、社内で情報共有を図っています。またこれらの収集情報は、貴重な経営資源として各種経営施策に反映させたり、社内教育に活用しています。
		コールセンター	9時～19時（時間外はSMSによる24時間受付）	
		当社コーポレートサイトのお問い合わせページ	随時	
		日々の営業活動	随時	
協力会社	- 社は「愛」を機軸にした当社の企業精神の共有 - 公正かつ強固なパートナーシップの構築 - 競争力の高いフランチャイズシステムの構築と改善 - お客さまへ安全安心な商品・サービスを確実に提供できる体制の維持・向上 - 公正な取引の徹底 - サプライチェーンを通じた法令遵守、人権、環境への配慮	協力会社との定期総会・定期会議の実施	年1回	社は「愛」に基づく当社の企業精神を共有し、安全安心な商品を適切かつきめ細やかなサービスでお客さまにご提供する体制を構築しています。
フランチャイズ加盟店		協力会社へのCS・新製品技術・法令等の研修	各年数十回	
お取引先さま		巡回指導	随時	
		メーカーとの情報交換会	年数十回	
株主／投資家	- 企業価値の維持・向上 - 適正な利益還元 - 適切な会計処理と適時情報開示	株主総会	年1回	透明性の高い経営やガバナンスの強化につなげています。また、IRサイトでも積極的な情報開示を行っています。
		決算説明会（IRラージミーティング）	年2回	
		個別IR	随時	
		個人投資家向けIRセミナー		

公的機関／ 業界団体	- 行政機関との協業による製品安全文化醸成の推進 - 自治体との協働による安全安心な街づくり - 各公的機関等との連携による共有価値の創造	政府機関との情報交流会（コミュニティ）、ワーキンググループ、研究会等への参画	随時	各種社会課題を認識し、公的機関や地域社会との協業等を通じて、社会と当社とのwin-winな価値創造に努めています。
		自治体との包括連携協定や地域課題解決に向けた連携協定に基づく各活動	随時	
		各府県警察等との共同による防犯イベントの実施	年数十回	
		大手家電流通協会を通じた活動	随時	
地域社会	- 災害発生時の被害拡大防止と被災者支援 - 次代を担う青少年への支援 - 本業を活かした地域課題解決	講演、教育の場への講師派遣	随時	
		各種福祉施設等への訪問と意見交換	随時	
		地域住民との合同避難訓練	年数回	
		各種スポーツイベント・eSPORTSイベントの主催・後援等	随時	

【非上場、従業員42,511名(単体)】

2030年にありたい姿

～日本・世界・地球未来のウェルビーイングに向けて～

ウェルビーイングに貢献する「なくてはならない保険会社グループ」

住友生命グループ Vision2030で目指すステークホルダーのウェルビーイングな姿

お客さま



それぞれのニーズにあった保障・サービスの提供を受け、様々なリスクに対して不安なく、活き活きとくらすことができる。

1人でも多くの方に ウェルビーイングの価値を提供

目指すべき目標

ウェルビーイング価値提供顧客数2000万名
うちVitality会員数500万名

社会



少子高齢化社会の中でも、多くの方が健康で豊かに生きることができる。また、年齢を重ねても、病気になったとしても、身近な方とともに、幸せに生きることができる。

ビジネスパートナー



住友生命グループの理念を共有し、共に価値を創造・提供していくことで、ビジネスパートナー自身とそのステークホルダーのサステナビリティが高まっていく。

地球環境



カーボンニュートラル実現に向けた取り組みにより、気候変動のリスクが大きく低減される。多様な生物が生息し、持続可能な環境が作られている。

従業員



一人ひとりが自律的かつ主体的に成長しながら、自身の価値を発揮できる。また、周りの方から信頼され、誇りと自信をもって働き続けられる。

会社



ステークホルダーを支えていくことで、信頼・支持され、住友生命グループも持続的・安定的に成長する。



長期ビジョンにて目指すステークホルダーのウェルビーイングな姿を設定している

【プライム市場、従業員6,995名(単体)】

「コーポレートガバナンス・ガイドライン」改訂 (2023年6月)

「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を改訂して、「マルチステークホルダーキャピタリズム」に基づくものであることを明確に示すとともに、改訂「ガイドライン」の指針のもと、コーポレートガバナンスに関する取組みの具体的な内容を「コーポレートガバナンス報告書」において開示することとしました。

コーポレートガバナンス・ガイドライン

当社は、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方及び基本方針を示すものとして、取締役会の決議に基づき、次のとおり「コーポレートガバナンス・ガイドライン」(以下「基本方針」という。)を定めるとともに、基本方針に基づく具体的な取組みについて「コーポレートガバナンス報告書」において開示することとする。

1 基本的な考え方

当社は、「住友事業精神」と「住友電工グループ経営理念」のもと、公正な事業活動を通して社会に貢献していくことを不変の基本方針としている。

この基本方針を堅持し、「公益を重視し、ステークホルダーの皆様との共栄を図る」という「マルチステークホルダーキャピタリズム」の考え方に基づき、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るとともに、これらのゴーイングコンサーンとしての成果のステークホルダーへの着実な還元を図ることとしており、このため、適正なコーポレートガバナンスに基づく経営の透明性・公正性を確保し、その充実に取り組むこととする。

2 ステークホルダーとの適切な協働

当社は、「お客様」「従業員」「取引先」「地域社会」「株主・投資家」というステークホルダーの皆様によって支えられており、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るとともに、これらのゴーイングコンサーンとしての成果のステークホルダーへの着実な還元を図る上では、それぞれのステークホルダーの利益を考慮し、適切な協力関係の構築に努めることが必要不可欠であると考えている。

このような認識のもと、「お客様」への高品質・安全な製品・サービスの提供、「従業員」への賃金の引上げや職場環境の整備、「取引先」との公正・公平な取引、「地域社会」での社会貢献活動、「株主・投資家」との対話・情報開示・還元などについて、具体的な指標・目標も掲げたステークホルダーとの適切な協働を進め、ステークホルダーとの価値の共創と成果の共有に取り組むこととする。

3 権能・機能の実効性の向上

当社は、ステークホルダーとの適切な協働に資するよう、取締役会・取締役、監査役会・監査役、株主総会・株主、業務執行、内部統制などの権能・機能の実効性の向上を図

り、経営の透明性・公正性を確保し、その充実に取り組むこととする。

(1) 取締役会・取締役

当社は、取締役会による経営の基本方針などの決定の機能及び経営に対する監督の機能を重視し、それらの機能の実効性の向上が図られるよう、体制の整備と取締役会の運営に注力する。

(2) 監査役会・監査役

当社は、監査役による監査の強化に注力し、独立社外監査役と常勤の監査役が内部監査部門や会計監査人と連携して適法かつ適正な経営が行われるよう監視する体制とし、経営の健全性の一層の確保を図る。

(3) 株主総会・株主

当社は、株主の権利が実質的に確保されるよう適切に対応するとともに、株主がその権利を適切に行使することができる環境の整備を行う。また、当社は、どの株主もその持分に応じて平等に扱い、株主間で情報格差が生じないよう適時適切に情報開示を行う。

株主との対話については、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、合理的な範囲で建設的な対話に取り組む。

株主総会については、株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保し、適切に議決権を行使することができるよう、必要な措置を講じるとともに、その一層の充実に取り組む。

(4) 業務執行

当社は、業務執行について、執行役員制及び事業本部制を導入し、権限及び責任を明確化するとともに、事業環境の変化に応じた機動的な業務の執行を図る。

(5) 内部統制

当社は、内部統制について、会社法等に基づき、取締役会において内部統制システムの基本方針を定めるとともに、同システムの整備・運用状況の監督を行い、組織の業務の適正性の一層の確保を図る。

4 情報開示の充実

当社は、法令・規程に基づく開示(法定開示・適時開示)を適切に行うとともに、ステークホルダーとの適切な協働に資するよう、法令・規程に基づく開示以外の情報提供にも積極的に取り組む。

以上



「コーポレートガバナンス・ガイドライン」において、ステークホルダーとの適切な協働について言及している

住友林業「統合報告書」

● サステナビリティ経営実践

ステークホルダーエンゲージメント

【プライム市場、従業員5,235名(単体)】

住友林業グループは、再生可能な自然資源である「木」を軸として川上から川下まで幅広い領域でグローバルに事業活動を行っているため、様々なステークホルダーと関わりがあります。直接的・間接的に影響しあう関係性を考慮しながら事業活動を行うことはもとより、常にコミュニケーションを重視し、その期待や要請に誠実に応えていくことが基本的な考え方です。

住友林業グループのステークホルダー



社員との対話

社長と現場社員のコミュニケーション

住友林業グループでは、社長と現場社員のコミュニケーションの機会を定期的に設けています。2023年は住宅事業本部西九州支店(佐賀営業所・長崎営業所)、奈良支店、京都支店の4か所で意見交換を実施しました。2024年からは「光吉社長がいく現場対話」と題して、全国6か所の支店・営業所等への訪問を予定しています。社長自ら住友林業グループのバリューチェーンである「ウッドサイクル」を解説し、質疑応答の様子を社内に向けて配信することで、社長と社員の対話を通じた「相互理解の促進」「ウッドサイクルの理解浸透」「社員のモチベーションアップ」につなげます。



株主・投資家との対話

各種説明会を開催

住友林業グループは、企業価値への適切な評価や市場からの信頼獲得という観点から、幅広い情報を迅速かつ透明性をもって開示しています。四半期ごとの決算説明会に加え、個人投資家説明会や現場説明会の実施および個別One on Oneミーティング等を開催しています。経営方針や事業計画への理解を得ながら、重要なステークホルダーである投資家からの意見や要望は経営陣に適時フィードバックし、持続的成長への施策につなげています。2023年は、海外住宅・建築・不動産事業説明会を2022年に続き2年連続で開催しました。有望な成長マーケットへの新規参入を積極的に進めてきた同事業の事業内容や今後の展開などを説明しました。



取引先との対話

責任ある資材調達活動を推進

2007年から木材の輸入を取り扱う部門で実施していた調達先「サステナビリティ調達調査」を、2019年より住宅事業の建住宅設備のお取引先へ、2022年度より木材建材事業(国内)にも開始しました。調査の主な目的は、①住友林業グループが提供する商品およびサービスは、サプライチェーン全体で環境面・食面での各法令が遵守されているかどうかを確認すること、②友林業グループの「調達方針」「人権方針」などを共有し、より良いパートナーシップの構築を目指すことです。サステナビリティ調達調査のアンケート内容は、国際規範や住友林業グループ各方針などを基に、「ガバナンス」「人権」「労働安全衛生」「環境」「情報セキュリティ」「サプライチェーン」「社会貢献」の内容についての質問で構成しています。

お客様との対話

お客様アンケートの実施

住友林業ではお客様に一層の満足とサービスをお届けするため、注文住宅を販売したお客様に対して入居時、2年目、10年目の3回にわたってアンケートを実施し、オーナーの皆様からのご意見やご感想をいただいています。2023年度のアンケートの満足度は、入居時96.9%、2年目94.5%でした。また、住友林業ではさらなる満足度向上を目的とし、住宅業界では先駆けとなるNPS(ネット・プロモーター・スコア)*を採用しています。今後、NPS調査分析によりお客様の声をさらに活かし、お客様の感動を生む、高品質の商品・サービスを提供し続けていきます。

* 顧客ロイヤルティ(企業やブランドに対する「信頼」や「愛着」の度合い)を測る新しい指標

ステークホルダー

	主な責任	コミュニケーション方法	関連する実績
お客様	- 安全で高品質な製品・サービスの提供 - 適時・適切な情報開示と説明責任 - コミュニケーション等を通じてご要望やニーズの把握と満足度の向上	- 住友林業コールセンター - お客様満足度調査 - ホームページやメディア、情報発信誌等 - 展示会や各種イベント等	- コールセンター受付件数 2023年度実績: 126,641件 - お客様満足度割合(入居時アンケート) 2023年度実績: 96.9%
社員・家族	- 人権尊重や差別のない公正な職場環境の形成 - 従業員とその家族の心と体の健康が保たれ、多様な背景、事情を抱える社員が、能力を活かして活躍できる職場の提供、整備 - 公平・公正な人事評価 - 能力を発揮・向上できる教育体制の整備 - ワーク・ライフ・バランスを充実させるための諸施策・制度等の整備	- 定期的な面談・業績レビューの実施 - 社員意識調査の実施 - ストレスチェックの実施 - コンプライアンス・カウンターの設置 - 制度改定時の説明会実施・問い合わせ方法の充実(AIチャットボット活用など) - EAP(従業員支援プログラム)サービス - 社長と社員の対話の実施 - 家族の職場参観日 - 労使双方の委員で構成する「経営懇談会」の設置 - 社内報の発行、社内WEBの整備	- 所定外労働時間2023年度実績(2017年度比)(単体): 13.2%減 - 一人当たり研修費 2023年度実績(単体): 117千円
株主・投資家	- 適時・適切な情報開示 - 情報の透明性や説明責任の追求 - 適切な株主還元	- 株主総会、決算説明会、投資家向け事業説明会、現場説明会等の実施および個別One on Oneミーティング - ホームページ、統合報告書、株主通信、各種説明会資料、関連資料等の情報発信 - ESG等に関する評価・調査機関からのアンケート対応	- アナリスト・投資家を対象とする個別ミーティングの実施(国内・海外含む) 2023年度実績: 329件 - 通期1株当たり配当 2023年12月期: 125円
取引先	- 公正で公平な取引関係の構築 - 安全衛生環境の向上 - 各種関連法令の遵守	- 購買・調達活動 - 安全大会・安全パトロール、工務店会議の開催 - 研究会や情報交換会の開催 - サプライヤー評価(アンケートや訪問)等の実施	- 輸入木材製品仕入先におけるサステナビリティ調達調査実施率: 100% 「サプライヤー評価基準書」による評価とフィードバック実施率: 100%
地球環境	- 自然環境や生物多様性の保全 - 事業活動における環境負荷の低減 - 環境負荷の少ない製品・サービスの開発・提供	- 事業における環境配慮 - 環境配慮住宅の供給・普及 - 植林など森林づくりボランティア - NPO/NGOとの対話 - NPO/NGOと連携した環境・社会貢献活動	- 国内新築注文住宅におけるZEH比率(受注ベース) 2023年度実績: 79.7% - 持続可能な木材および木材製品の取扱比率 2023年度実績: 100%
国際社会・地域社会	地球規模または地域の社会課題解決への貢献	- 社員のボランティア参加 - 社会貢献活動を通じたコミュニティ形成支援 - 地域のインフラ整備	- 社会貢献活動費 2023年度実績: 約76百万円 - 富士山「まなびの森」への訪問者数 2023年度実績: 約1,300名



ステークホルダーエンゲージメント

<https://slc.jp/information/sustainability/management/stakeholder.html>



ステークホルダーごとに、主な責任やコミュニケーション方法に加え、関連する実績を定量的に示している

ステークホルダー・エンゲージメント

● 戦略

■ 基本的な考え方

積水化学グループでは、「お客様」「株主」「従業員」「取引先」「地域社会・地球環境」の5つのステークホルダーとの信頼関係を構築するためには、企業価値向上に向けた建設的な対話が重要だと考えています。

ステークホルダーを企業価値向上に向けたパートナーと位置づけ、建設的な対話を通じて、その期待や要請を把握し、社会全体の課題をともに解決していくことが、当社グループにとっての大きな事業機会につながります。また、ステークホルダーと共存共栄の関係をつくり、持続的な成長をさらに進めていきます。

すべてのステークホルダーとの建設的な対話を促進させるため、2023年度は代表取締役専務執行役員（ESG経営推進部担当役員）の責任の下、ESG経営推進部がその役割を担いました。そして、ステークホルダーの皆様からいただいたさまざまな評価や意見は、代表取締役社長が委員長を務め、取締役で構成されたサステナビリティ委員会で報告し、適切に企業活動に反映させるよう努めています。また、適時、適切かつ積極的な情報開示をグループ全体で確実に実践していくため、「企業情報開示理念」のもと、具体的な開示内容や開示体制などに関して「企業情報開示規則」を策定し、IR（開示）ポリシーに沿って開示しています。

なお、2023年度に各エンゲージメントを通じてステークホルダーの皆様から提起された重大な懸念事項はありません。



ステークホルダー・エンゲージメントの基本的な考え方に加え、ステークホルダーごとに、
自社の責任や窓口、コミュニケーション方法、頻度を記載している

積水化学工業「サステナビリティレポート」

● 主な取り組み

各ステークホルダーに対する積水化学グループの責任とコミュニケーション方法

ステークホルダー	積水化学グループの責任	窓口	コミュニケーション方法	頻度
お客様	私たちはお客様の声に真摯に耳を傾け、際立つ技術と品質で、指名され続ける製品・サービスを提供し、お客様と長期的な信頼関係を築くよう努めます。	● ESG 担当部門 ● 品質管理担当部門 ● 営業部門	・お客様相談室（お問い合わせ対応） ・CSアンケート（顧客満足度調査） ・営業活動 ・Webサイト、ソーシャルメディア ・展示場、展示会・イベント	・日常的 ・随時（各カンパニー、事業場、営業所で都度実施） ・日常的 ・日常的 ・随時（会場でアンケートや対話を通じて実施）
株主	私たちは株主の皆様の期待に応えるため、高い資本効率、公正・公平な情報開示、利益の適正な還元、持続的な成長による企業価値の増大に努めます。	● 総務担当部門 ● IR 担当部門 ● 広報担当部門 ● ESG 担当部門	・株主総会 ・経営説明会 ・統合報告書 ・ESG評価機関からのアンケート対応	・1回／年 ・4回／年 ・1回／年発行 ・随時（問い合わせ順に対応）
従業員	私たちは従業員のチャレンジ精神をサポートし、一人ひとりが際立ち、多様な人材が活躍する、働きがいのある職場づくりを推進します。	● 人事担当部門 ● 安全担当部門 ● 法務担当部門 ● ESG 担当部門 ● 広報担当部門	・上司／部下との個人面談 ・カウンセリング ・労使協議 ・中央安全委員会 ・社内通報制度 ・エンゲージメント調査 ・従業員各種アンケート ・経営層との対話 ・イントラネット・社内報	・定期的 ・随時（社内産業カウンセラーや外部の臨床心理士による、希望者へのカウンセリング） ・定期的 ・1回／年 ・随時（相談・通報があったものについて対応） ・1回／年 ・随時（社内発行物、各種研修などのアンケートを実施） ・定期的 ・随時（都度、情報を更新）、4回／年
取引先	私たちは、資材調達にあたり、オープン、公平・公正、法令・社会的規範の遵守、相互信頼、環境配慮、腐敗の防止、人権配慮を基本としています。お取引先とのパートナーシップを深め、公正な取引により共存共栄を図ります。また、お取引先のご協力のもと、CSRの推進に取り組みます。	● 購買担当部門 ● 法務担当部門 ● ESG 担当部門	・購買活動 ・仕入先説明会 ・CSR調達アンケート ・お取引先からの相談・通報窓口 ・Webサイト	・日常的 ・定期的 ・1回／3年 ・随時（相談・通報があったものについて対応） ・随時（都度、情報を更新）
地域社会	私たちは事業を通じた地域の発展への貢献、地域との共生、環境保全という視点を重視しています。各地域のニーズに合った施策を考え、実行し、信頼される事業活動を推進します。	● ESG 担当部門 ● 工場、事業所 ● 広報担当部門	・従業員によるボランティア活動 ・NPO・NGOとの対話 ・学習支援（講師派遣、工場見学会など） ・ニュースリリース	・定期的 ・随時（活動の前後で必要に応じて実施） ・定期的 ・随時（都度、最新情報を掲載）
地球環境	私たちは“生物多様性が保全された地球”の実現に向けて、サステナビリティ貢献製品の市場拡大と創出、環境負荷の低減、自然環境の保全に取り組めます。	● ESG 担当部門 ● 工場・事業所 ● 営業担当部門 ● 購買担当部門	・従業員によるボランティア活動 ・NPO・NGOとの対話 ・営業活動 ・購買活動	・定期的 ・随時（活動の前後で必要に応じて実施） ・日常的 ・日常的

積水化学工業「統合報告書」

【プライム市場、従業員2,992名(単体)】

解説 価値創造プロセス ビジネスモデルを通じたステークホルダーとの価値協創

積水化学グループの強みは、「先取り」「加工」「変革」です。この3つを中心としたビジネスモデルは、多種多様なステークホルダーとの連携を通じて実践され、環境・社会課題解決に貢献する製品・サービスを生み出しています。

このサイクルを通じて、環境・社会にポジティブなインパクトを創出し、それを競争力に転換すると共に、非財務資本を増強し、持続的な企業価値向上と株主価値の最大化をはかっていきます。

先取り 市場の変化や社会のニーズを先んじてとらえ、コア技術の強みが発揮できるかを見極める力

加工 社内外の技術を掛け合わせて独自のソリューションを生み出す力

変革 生み出した製品やサービスをもとに新たな価値を創り出し社会を変革する力

最適な素材を選定し、技術創出の融合により加工



- 積水化学グループは、自社原材料をほとんどとらないため、お客様の要望に合わせた最適な素材を選定することが可能です。また、競争力のある技術を「技術プラットフォーム」(TPF)として定め、体系的に技術強化に取り組むと共に、複数のTPFを融合し、社会環境の変化を先取りした製品の開発を行っています。またTPFにもとづき、社内外で適用するスペシャリタ専門性をもつ従業員をスペシャリティ職(S職)として任命し、派遣しています(P.42、43)
- すべての取引は、「持続可能な調達」の基本方針やガイドラインにもとづいて実施しています。サプライチェーン全体でより適切な調達を実現するため、1次取引先を通じて、2次・3次サプライヤーに対しても社会的に責任ある状況を実現・維持するよう働きかけています(P.70)

従業員の挑戦



- 経営層と従業員の対話の機会「ビジョンキャラバン」(P.45)を通じて、従業員が経営理念・ビジョンに共感し、自ら行動変容することを促しています。
- 長期ビジョンの達成に向けた従業員の挑戦行動を適切に評価するため2021年度より新たな人事制度を整備しています。(P.47)
- 創出したサステナビリティ貢献製品を事業化するための素養を身に付ける社内起業家育成プログラムを始動させています。(P.49)

新たな需要の獲得と市場の見極め



- お客様相談室を設置し、1年で約1万件のお問い合わせ、ご意見などをいただいています。問い合わせをされる至ったお客様の動機を独自に分析することで、お客様の「見えないニーズ」発掘を目指しています。
- 産・官・学の共同研究を通じ、地域社会や地方自治体が抱える課題解決に貢献できる新たな製品の開発を進めています。(P.14)エスハイパー、(P.21)ペロブスカイト太陽電池
- 積水化学グループは、事業ドメインをまたいだ交流、積極的なスタートアップ企業との技術交流や他企業との協業を通じて、社内外の融合とオープンイノベーションの加速に取り組んでいます。(P.44)戦略領域マップ上の革新領域(P.23)を中心に、2023年度も目標を上回る連携数を達成しています。



サステナビリティ貢献製品の創出



- 積水化学グループでは、知的財産を重要な経営資源ととらえ、知的財産情報や市場・競合情報等による競争環境分析を起点とした戦略構築や、知的財産のポートフォリオマネジメントなど、戦略的な知的財産活動を推進しています。(P.46)
- 品質コンプライアンスの遵守を重視し、特に品質不正やデータの改ざんについては、発生の根本原因を断つため品質マネジメントシステムを構築すると共に、サプライヤーからの購入品に関しても品質保証体制を構築し、品質を確保する活動を行っています。(P.56)

社会・環境課題解決への貢献インパクトの創出



- 積水化学グループは、環境的・社会的インパクトが基準を満たしている製品について、社外アドバイザーボードの助言・提言を受け、サステナビリティ貢献製品として認定し、売上の拡大をはかっています。(P.15)
- カーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーのような長期目標を目指すために必要な技術や開発、市場変革を見据えて、課題ごとに新規技術、先行事例の勉強会を行っています。有望なテーマについてはタスクフォース化して活動を推進しています。

インパクトを競争力へ転換し新たなニーズ獲得へつなげる



- お客様に気候変動の緩和に資する低炭素、脱炭素製品の価値を伝えるため、炭素のライフサイクルアセスメントによる製品のカーボンフットプリントを算出しています。低炭素価値の高まりが様々な事業分野においては、先手を打つことでビジネスにおける差別化となり、リスクをチャンスに転換できます。(P.19)
- 投資により、お客様に近いモノづくり体制を築くことは、お客様の要望へのタイムリーな対応を可能とし、お客様の信頼の獲得と新たな需要獲得の基盤となっています。(P.12)



多様なステークホルダーとの連携を通じてビジネスモデルが実践されていることを示すとともに、関連するステークホルダーを記載している

ステークホルダーエンゲージメント

積水ハウスグループは、「お客様(オーナー様)」「入居者様」「消費者(潜在顧客)」「取引先/パートナー」「従業員」「株主・投資家」「地域社会」などのステークホルダーの皆様とのエンゲージメントを通じて、さまざまな課題や期待を認識し、それらに真摯に応えていくことで、積水ハウスならではの価値創出に取り組みます。

主なステークホルダー	果たすべき責任	エンゲージメント例	取り組みによる成果
 お客様(オーナー様)	常にお客様に寄り添うことを基本として、よりご満足いただけるよう、お客様起点での価値提供に取り組みます。	・お客様アンケート実施 ・コミュニケーションツールとして情報誌発行 - 「きずな」(戸建住宅・年2回) - 「Maisowner」(賃貸住宅・年2回) - 「gm」(マンション・年3回)	・住宅の長寿命化 ・お客様満足度の向上 ・アフターサポートの充実 ・良質な住宅ストックの形成 ・オーナー様とのリレーション強化
 入居者様	コールセンターによる365日24時間受付・緊急対応体制を準備するとともに会員サービス・各種申請など賃貸生活をサポートする専用アプリにより、ご入居者様に満足いただけるサービスを提供します。	・☒ シャーメゾンライフ CLUB - 電子申込・電子契約サービス - ブロックチェーンによるワンストップサービス - サブスクや各種割引サービス - 不具合・トラブルの受付サービス	・ワンストップ、ペーパーレスなサービス提供 ・アフター対応の充実 ・サービス提供による満足度向上と積水ハウスファン化の促進
 消費者(潜在顧客)	「人間性豊かな住まいと環境の創造」に向けて、信頼関係を築けるよう、積極的に情報開示を行います。	・企業ブランドコミュニケーション ・商品ブランドコミュニケーション ・「住まいの参観日」	・☒ 「Tomorrow's Life Museum」 ・「積水ハウス エコ・ファースト パーク」 ・新商品・新技術開発強化 ・「住」関連情報のビッグデータの蓄積 ・積水ハウスへの好意度向上
 取引先／パートナー	お客様満足の実現を通じて共に発展していくために、公正で対等な取引に努め、温かい共存関係を育てます。	・「積水ハウス会」「セキスイハウス協力会」「積水ハウス本体工事店会」 ・「年度活動方針説明会」 ・「CSR調達」(CSR調達ガイドライン) ・「調達先評価」実施 ・ESG大会	・積水ハウス サークュラーエコノミービジョン実践説明会 ・☒ 「フェアウッド調達」(木材調達ガイドライン) ・木材調達ガイドライン改定 説明会 ・積水ハウス大工選手権大会 WAZA 2023 ・SBT勉強会 ・働きやすい施工現場環境の構築(施工合理化、施工平準化、施工体制強化) ・持続可能で強靱なサプライチェーンの構築
 従業員	従業員が個々の能力を活かせるよう、各々の個性を尊重します。「積水ハウスグループで働くこと」を通じ、自らのチャレンジ精神を育み、自律的なキャリア形成ができるよう、多様な働き方の推進・幸せの基盤づくりを通じ、従業員一人ひとりの「幸せ」を追求します。	・☒ 「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」 ・障がいのあるお客様対応e-ラーニング ・創発型表彰制度「SHIP」(チャレンジ・自律) ・キャリア面談 ・積水ハウスグループ全国野球大会 ・WEB社内報「ひと」	・スライド勤務制度、テレワーク勤務制度 ・ESG対話 ・ヒューマンリレーション/コンプライアンス研修 ・幸せ健康経営「チャレンジ6」/総労働時間管理 ・幸せ度調査 ・女性をはじめとするさまざまな人材の活躍 ・従業員のキャリア自律支援・成長促進 ・イノベーションの創出 ・従業員間のコミュニケーションの活性化
 株主・投資家	健全な成長による企業価値の向上と株主・投資家の皆様への利益還元のために、社会的価値の高い企業であり続けることを目指し、公正で透明性の高い企業経営を行います。	・決算説明会・経営計画説明会 ・機関投資家・アナリストとのミーティング ・定時株主総会 ・VALUE REPORT(統合報告書) ※TCFD、TNFDの内容を含む	・☒ BUSINESS REPORT(事業報告書)(年2回) ・IRニュースメール配信 ・個人株主見学会 ・個人投資家向け会社説明会 ・情報開示の充実 ・株主・投資家との積極的な対話を通じた信頼関係構築
 地域社会	地球環境を守りつつ、すべての人が人間らしい豊かな暮らしを実現できるよう、地域の文化と豊かさを育み、住宅企業らしさを活かして、社会還元、協力と参画に努めます。	・従業員と会社の共同寄付制度 ☒ 「積水ハウス マッチングプログラム」 ・特定非営利活動法人キッズデザイン協議会などの非営利団体への協力 ・小中高生へのキャリア教育・出張授業	・施設見学・体験学習 ・自治体包括連携協定 ・小中学生への教育プログラム「Dr. フォレストからの手紙」 ・「幸せ住まい学習」 ・安全・安心な暮らし ・防犯・防災につながるまちづくり ・次世代育成 ・被災者や障がい者の自立支援 ・ダイバーシティ社会への貢献 ・地方創生 ・地域社会との共生 ・社会貢献活動(災害初動対応・復旧復興支援を含む)



ステークホルダーごとに、果たすべき責任やエンゲージメント例、取り組みによる成果を記載している

第一稀元素化学工業「統合報告書」

ステークホルダーエンゲージメント

【プライム市場、従業員443名(単体)】

当社グループは、顧客、取引先、株主・投資家、従業員、地域社会、地球環境といった全ステークホルダーとの対話、また、皆さまへの開示情報の充実が大切であると考えています。対話で得た貴重なご意見は真摯に受け止め、経営や事業活動に反映することでステークホルダーの皆さまとの価値共創を目指しています。

	ステークホルダーとの関わり	主な責任	手段	担当部門
顧客	当社グループは、お客さまのご要望に真摯に応え続け、未知なる元素の謎を解き明かし、新たな特性を発見することで、お客さまとの長期的な信頼関係の構築に努めています。	価値ある製品の提供／確実な製品の供給／適切な製品情報の提供／お客さまへの適切な対応／技術の探求	営業活動／ウェブサイト／展示会・イベント／共同開発／品質保証／顧客満足度アンケート	・営業部 ・SCMセンター ・技術部 ・生産技術部 ・品質保証部 ・サステナビリティ推進部
取引先	当社グループは、全ての取引先と公平・公正で国内外無差別の自由な競争による取引を通じて、より良いパートナーシップを築き、相互理解を深め、協力関係の維持向上に努めています。	パートナーシップの構築／法令・社会規範の遵守／公平・公正な取引／人権の尊重／環境負荷の低減／企業秘密の管理／責任ある鉱物調達への対応／腐敗防止、不適切な利益供与および受領の禁止	パートナーシップ構築宣言／調達活動／調達ガイドライン／品質改善並びに環境保全のサポート／環境情報の共有／説明会／現場監査／アンケート	・資材部 ・SCMセンター ・生産技術部 ・各事業所 ・環境安全推進室 ・サステナビリティ推進部
株主・投資家・証券アナリスト・債権者	当社グループは、新たな事業を創出し続けるとともに、「100年企業」の基盤を作ることで、大きな事業環境の変化を乗り越え、永続的に成長を続ける企業を目指します。利益配分についての考え方は、将来の事業展開と経営体質の強化のために必要な内部留保を確保しつつ、安定した配当を継続していくことを基本方針としています。業績と戦略分野への投資推進などを総合的に勘案しながら配当性向30%を基本とし、積極的に利益還元を行います。	適時適正な情報開示／適切な利益配分／企業価値の維持・向上／建設的な対話／株主・投資家視点の経営への反映	株主総会／会社説明会／決算説明会／機関投資家との個別面談／統合報告書／事業報告書／ウェブサイト	・総務人事部（広報/SR） ・経営企画部（IR） ・サステナビリティ推進部 ・財務経理部
従業員	当社グループは、社会の発展に寄与する価値ある製品を開発し、提供するためには、働く社員が価値ある人生を送ること、そのためには価値ある職場づくりを目指すことを経営理念に掲げています。社員が職場で生き生きと働き、自らの成長を実感しながら仕事に取り組むことが価値ある人生につながると考えており、そのための環境整備や取り組みを行っています。	キャリア形成／公正な評価、処遇／人材の積極活用／人権、多様性の尊重／多様な働き方の支援／労働安全衛生と健康への配慮	学業またはリスクリングとの両立支援／役員との対話会／個人面談／社内報・社内ポータルサイト／経営トップによる現場巡視／内部通報制度／誕生会／周年行事／社員向け研修／従業員エンゲージメント／衛生講話会／クラブ活動	・総務人事部（総務/人事） ・環境安全推進室 ・サステナビリティ推進部
地域社会・政府機関・業界団体	当社グループは、企業市民として積極的に社会貢献活動に参加し、社会の発展に寄与します。また、地域社会への協力、ボランティア活動などの社会貢献活動を大切にし、企業市民としての役割を果たします。	文化や慣習の尊重／社会・経済への貢献／事業所での事故・災害の防止	地域行政などとの対話／ボランティア活動／社会科学習支援・工場見学／近隣企業との情報交換会／自治体・地域団体のイベントへの参加および協賛	・各事業所 ・総務人事部（総務/広報） ・環境安全推進室 ・サステナビリティ推進部
地球環境・NGO/NPO	当社グループは、地球の温暖化、有害化学物質による汚染、天然資源の枯渇などの地球環境を取り巻くさまざまな問題を深く受け止め、事業活動から生じる環境負荷の低減に継続的に取り組みます。さらに環境保全に寄与する製品開発に積極的に取り組み、高機能、高品質な素材を提供することにより、持続可能な社会の実現に貢献します。	気候変動への対応／公害対策／資源の有効活用／適切な廃棄物の処理／環境配慮型製品の提供	化学物質管理の徹底／適正な化学物質情報の開示／環境関連法令の遵守／資源・エネルギーの削減／環境配慮型製品の開発	・生産技術部 ・各事業所 ・技術部 ・環境安全推進室 ・サステナビリティ推進部



ステークホルダーごとに、関わりや主な責任、手段、担当部門を記載している

ダイキン工業 「サステナビリティレポート」

【プライム市場、従業員7,654名(単体)】

ステークホルダー・エンゲージメント

ステークホルダー・エンゲージメント

基本的な考え方

ダイキンは、社会に貢献する企業であり続けるために、日常的なさまざまな取り組みを通じてステークホルダーの皆様のご意見を聞き、経営層に報告して経営に生かしていくステークホルダー・エンゲージメント[※]を重視しています。

ダイキンの主なステークホルダーは、製品・サービスを提供しているお客様、事業に直接的な影響を与える株主・投資家の皆様、取引先様・従業員、事業活動が影響を及ぼす地域社会の皆様です。また、製品・サービスの環境性能向上や環境技術の普及に関しては、各国政府・自治体や業界団体などが関係します。いずれのステークホルダーも重要であり、優先順位を付すという考えはありません。

[※] 企業が社会的責任を果たしていく過程において、相互に受け入れ可能な成果を達成するために、対話などを通じてステークホルダーと積極的にかかわりあうプロセス(日本経団連企業行動憲章より)。

ステークホルダー・エンゲージメントの取り組み

ステークホルダー	主な対話の方法・機会	主な対話窓口
お客様 072 社会 顧客満足	● 日常の営業活動・修理訪問時の対話 ● コンタクトセンター・ショールーム ● 代理店感謝会・商品説明会 ● WEB サイト・SNS	営業部門 サービス部門 総務部門
株主・投資家 119 社会 ステークホルダー・エンゲージメント 株主・投資家との対話	● 株主総会・投資家向け説明会・個別取材 ● 統合報告書・事業報告書・サステナビリティレポート ● WEB サイト	総務部門 コーポレートコミュニケーション部門
調達取引先 111 社会 サプライチェーン・マネジメント	● 日常の調達活動・品質監査 ● 取引先説明会・サプライヤ品質会議	調達部門
従業員 080 社会 人材	● 日々の対話・自己記録表にもとづく面談 ● 経営協議会・労働協議会 ● グループ経営会議・マネージャー会議	全部門 人事部門 経営企画部門
政府・国際機関 120 社会 ステークホルダー・エンゲージメント 政府・国際機関・NGO などとの対話	● 各国政府担当者との対話 ● 国連担当者との対話	渉外部門
大学・学界 100 社会 協創 産官学連携による協創イノベーション	● 空調懇話会 ● 共同研究・共同開発	渉外部門 研究部門
他企業・業界 104 社会 協創 産産連携による協創イノベーション	● 共同研究・共同開発 ● 業界活動への参画	研究部門 CSR 部門
NPO・NGO 120 社会 ステークホルダー・エンゲージメント 政府・国際機関・NGO などとの対話	● NPO・NGO との対話	CSR 部門
地域社会 124 社会 地域社会	● 防災訓練時などの地域への説明 ● 工場見学会・地域団体・イベントへの参加 ● 環境教育の実施	グループ会社 事業所 CSR 部門



ステークホルダー・エンゲージメントの基本的な考え方を示すとともに、ステークホルダーごとに主な対話の方法・機会や主な対話窓口を記載している。また、別ページで具体的な取り組みを紹介している

ダイハツ工業「サステナビリティレポート」

ステークホルダーエンゲージメント GRI 102-21, 102-40, 102-42

【非上場、従業員12,470名(単体)】

ダイハツグループ CSR 基本方針

前文

- 私たちダイハツグループは、企業市民としての自覚を持ち、社会や環境に与える自社の影響をステークホルダーとの対話を通じて認識を深め、その影響に責任をもって対処することで、「ステークホルダー」との長期的な信頼関係を育みます。
- そして、国内外の法令を遵守し、ダイハツならではの革新的なクルマづくりを通じて、従業員一人ひとりが社会およびダイハツグループの持続可能な発展に貢献します。

お客様とともに

- 私たちは、安全で品質が高いスモールカーとサービスを適正価格で提供することでお客様の満足を高め、世界中の一人ひとりが自分らしく軽やかに輝くモビリティライフを広げます。
- 私たちは、お客様をはじめ事業活動に関わるすべての人々の個人情報保護に努めます。

地域社会とともに

- 私たちは、事業を行う地域に根ざした企業となるため、地域の伝統・文化・慣習などを尊重し、住民の皆様との対話や協働を通じて、社会課題の解決と地域の調和ある発展に貢献します。

地球環境に対して

- 私たちは、かけがえのない地球環境を次世代に引き継ぐことは人類共通の使命であると考え、ライフサイクルの観点からすべての事業プロセスで環境負荷の最小化に取り組むとともに、優れた環境技術の導入を通じて、自然環境への負荷が軽いモビリティ社会の実現に取り組みます。

取引先とともに

- 私たちは、オープンでフェアな商取引を通じて、取引先との共存共栄に取り組みます。
- また、取引先や業界団体との協働を通じ、サプライチェーンにおける社会的責任を果たすことに努めます。

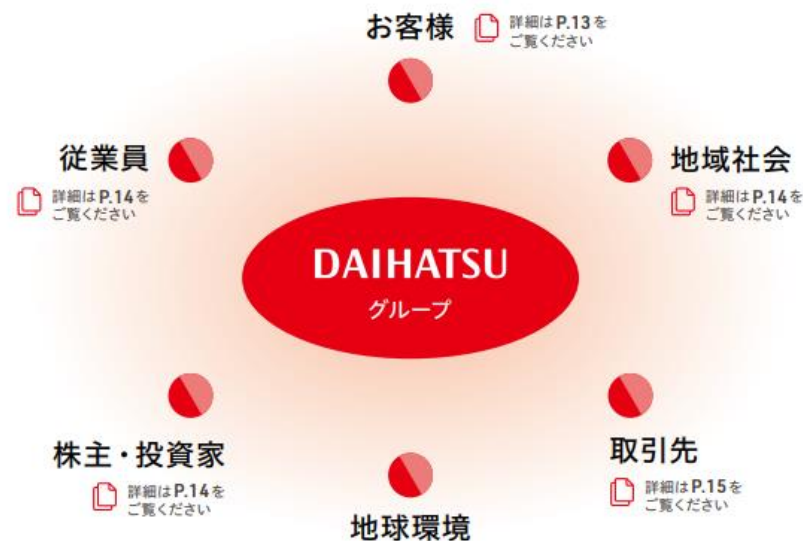
株主・投資家とともに

- 私たちは、経営の健全性・透明性を確保するとともに、適切かつ公正な情報開示と株主や投資家の皆様との対話を通じて、長期的視点で企業価値の向上を目指します。

従業員とともに

- 私たちは、事業に関わるすべての人々の人権を尊重するとともに、ダイハツグループで働く従業員が、安全で健康的にいきいきと働ける職場環境を整備します。
- 私たちは、公正に評価される職場づくりに努めるとともに、従業員が働きがいを感じ自ら成長する仕組みを整備し、オープンな企業風土を実現します。

ダイハツグループのステークホルダー



CSR基本方針において、各ステークホルダーに対する関わり方を掲げている

大和ハウスグループのステークホルダー 【プライム市場、従業員16,135名(単体)】



大和ハウスグループは、人・街・暮らしの価値共創グループとして、
5つの視点でステークホルダーとの接点を強化し、
事業を通じて社会に貢献します。

1. 私たちは、誰に対しても誠実に向き合うことを心掛けるとともに、良質な商品やサービスの提供に努め、常にお客さまの満足と信頼を得るために最善を尽くします。
2. 私たちは健康と安全に留意すると共に風通しの良い公正な職場づくりに努めます。また一人ひとりが成長できる人財育成の機会を提供します。
3. 私たちは取引先とのパートナーシップを大切にし、適切な関係を構築します。また、自由な市場の競争原理に従い、業界全体の健全な発展を目指します。
4. 私たちはその地域の文化や習慣を尊重し、事業活動や地域共生活動などを通じて社会の持続的な発展に貢献します。
5. 私たちは経営ビジョンに掲げる「共創共生」の精神のもと、株主との目的をもった対話を実現するため、双方向のコミュニケーションの充実に努めます。



社会性長期ビジョンにおいて、ステークホルダーごとの取り組み方針を記載している

中部電力グループ「統合報告書」

【プライム市場、従業員3,180名(単体)】

※上記従業員数は中部電力の値

【中部電力グループ 企業理念】

くらしに欠かせないエネルギーをお届けし、社会の発展に貢献します。

【中部電力グループCSR宣言】

社会からの期待にお応えし責任を果たすために

私ども中部電力グループは、お客さま、そして社会とともに成長し続ける企業グループとして、それぞれの個性を活かしながらエネルギーを基軸とした事業に総合力を発揮し、安全を最優先に、安定供給を果たすとともに地球環境の保全に努め、持続可能な社会の発展に貢献します。

事業運営にあたっては、国内外の法令・ルールを守り、企業倫理を重んじて公正・誠実に行動します。

事業活動に関わる全ての方々の人権を尊重するとともに、相互コミュニケーションを重視し、透明性の高い開かれた企業活動を推進します。

お客さま

安心・便利・安価なエネルギーサービスをはじめ、お客さまのニーズに応える価値あるサービスをお届けします

株主・投資家

効率経営と効果的投資により、収益の維持・拡大を図ります

地域社会

地域社会と協調し、地域の持続的発展に貢献します

ビジネスパートナー

事業のパートナーとして対等な立場で公正な取引を行い、協調してサプライチェーン全体の透明性・健全性を高めます

従業員

個人を尊重し、多様な人材が活躍する明るく働きがいのある職場づくりに努めます

【社会的責任に関する宣言・方針の体系】



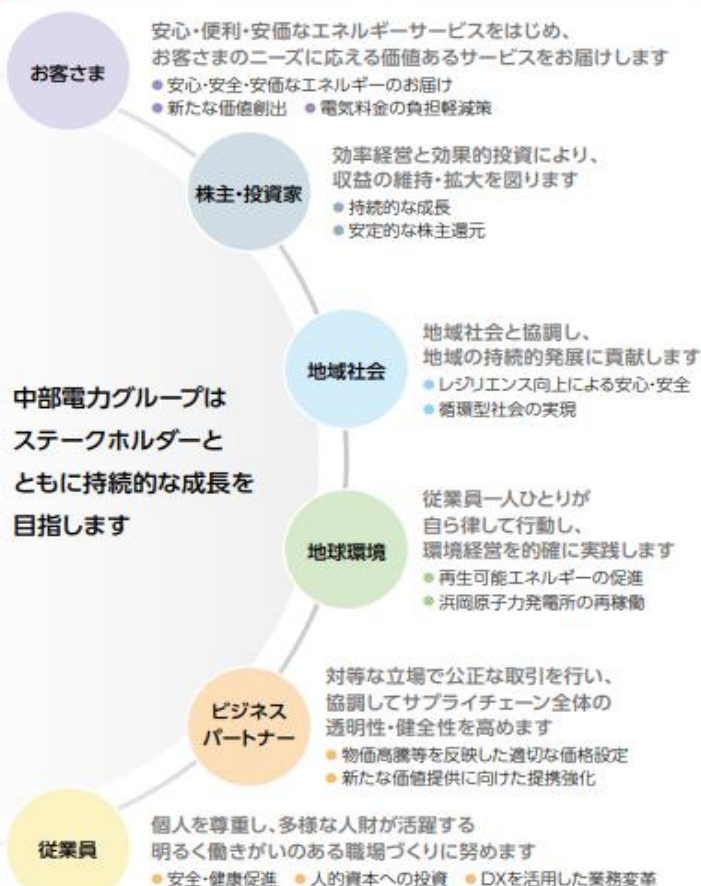
CSR宣言において、各ステークホルダーに対する関わり方を掲げるとともに、ステークホルダーごとに、エンゲージメントの内容や事業活動への反映、実績等を記載している

中部電力グループ「統合報告書」

ステークホルダーへの価値提供に向けて

中部電力グループは、企業理念のもと、ステークホルダーへ価値をお届けすることで、ステークホルダーとともに持続的に成長していくことを目指しています。そのために、ステークホルダーの期待・関心事項を把握するためのステークホルダーエンゲージメントを行い、事業活動を通じて得られた期待・関心事項にお応えしています。

ステークホルダーへの価値のお届け



主なステークホルダーエンゲージメント内容および事業活動への反映

ステークホルダー	エンゲージメント内容	事業活動への反映	2023年度実績
お客さま	■ お客さまとの様々な接点を通じたコミュニケーション WEB会員サービス、各種窓口や電話等を通じて寄せられる意見や要望等への適切な対応	社内へのフィードバック、サービス向上策検討	● カテエネ会員数 236.5万人 ● ビジエネ会員数 12.6万人 (2024年3月末時点)
株主・投資家	■ アナリスト・機関投資家との対話を通じ、資本市場の動向把握 株主総会、決算説明会、IR活動	ホームページ、グループレポート、対話を通じた積極的な情報発信	詳細 P20 参照
地域社会	■ 浜岡原子力発電所立地地域の皆さまとのコミュニケーション ■ 「中部電力グループ環境に係る意見交換会」開催 環境への取り組みについて社外有識者から知見を得ている	継続的な地域の方々とのコミュニケーション機会の設置	● 発電所キャラバン 17回(1,289人)等 ● 意見交換会 2023年下期1回
地球環境	■ 脱炭素社会の実現に向けた再生可能エネルギーの促進やサービスを通じた脱炭素化ニーズの発掘	お客さまニーズに合わせたサービス開発	● 継続的な営業活動の中で、再生可能エネルギーに関するサービスのPR
ビジネスパートナー	■ 取引先に対する説明会の実施、CSR・ESG取り組み状況の調査 等	サプライチェーン全体でのCSR調達の推進	● 調達概要説明会 対象 329社 ● CSR・ESG取り組み状況の調査 対象 373社
従業員	■ エンゲージメントサーベイおよび役員との対話等の実施 年2回従業員の会社、所属に対するエンゲージメント調査	全社組織風土の状況分析と各所属での取り組み課題抽出	● 年2回実施 2023年9月 回答率94% 2023年12月 回答率95%

日本精工「統合報告書」

ステークホルダーとの価値協創

【プライム市場、従業員7,459名(単体)】

NSKはステークホルダーの皆様の期待や関心に対して価値を協創することで、社会課題解決への貢献と企業としての持続的成長の両立を目指します。

ステークホルダー	期待・関心	エンゲージメントチャネル	アウトカム/KPI*	さらなる価値協創のために
 お客様 機械メーカー、自動車・自動車部品メーカー、代理店・販売店、エンドユーザー	●製品・サービスの品質、価格の適正性、供給安定性 ●技術革新への対応、課題解決、パートナー開発、環境貢献型製品 ●グローバルなサポート、トラブル対応	●日々の営業活動 ●技術交流会 ●展示会 ●共同研究／共同開発 など	軸受シェア世界第3位 環境貢献型製品の開発 246件(累計)	●エンドユーザー視点での新しい価値の協創、提案 ●グローバルな生産拠点を活用した最適地からの供給提案 ▶ P.33 製造資本 グローバルに広がる事業拠点
 従業員 優れた技術、高品質な製品・サービスを創出するグローバル人員	●いきいきと働き続ける職場 ●多様な人材の活用、仕事と生活の両立、働き方の選択肢 ●成長の機会の提供	●マネジャー／チーム対話 ●目標管理、相互確認制度 ●従業員意識調査 ●社内決算説明会 ●研修、自己啓発セミナー など	従業員における多様性比率(日本)女性、外国籍、キャリア採用 29% 女性管理職比率(日本、国内単体) 2.5% 休業度数率(グローバル) 0.28 両立支援:育児休業取得率 女性 100%、男性 83.3% 役員に占める経営大学・グローバル経営大学卒業生比率 65%	●経営層との対話機会の充実 ●多様な働き方に向けた制度の見直し ●従業員意識調査結果に基づく改善活動の推進 ●教育研修制度のさらなる充実 ▶ P.34-37 人的資本
 サプライヤー 原材料、部品のグローバルな調達先	●公正・公平・透明性のある安定した取引 ●社会・環境に配慮した取引 ●共同開発(材料、部品、グリスなど)や品質向上を通じた共存共栄 ●災害発生時の連携	●日々の調達活動 ●調達方針説明会 ●NSKサプライヤー ●CSRガイドライン など	人権デューデリジェンス実施 ※ CSR診断の中で実施 ●サプライヤーのリスク評価・支援を計画的に実施 ●サプライヤーCSR診断を2年に1回、約9割のサプライヤーを対象として実施	●サプライチェーン全体でのCSRマネジメントのレベルアップ ▶ P.41 サプライチェーンマネジメント
 地域社会 事業活動を通じた共存・共栄	●雇用の創出／地域の発展への貢献 ●地球環境・地域環境の保全 ●安全操業、騒音への配慮	●地域社会貢献活動(寄付、クリーンアップなど) ●工場祭等の地域イベント、福祉への協力 など ▶ P.39 安全マネジメント	温室効果ガス排出量 -51.7%削減	●安心・安全の理解促進と信頼性向上のための交流機会の増加 ●地域貢献活動の充実 ▶ P.39 安全マネジメント ▶ P.42-49 環境マネジメント
 次世代 NSK理念の実現と社会の持続的成長を担う人材	●豊かな地球環境と安定した社会の継承 ●未来の社会を担う次世代の成長のための機会創出、提供 ●モノづくりの楽しさ、大切さの伝承	●NSKメカトロ財団 ●NSK奨学財団 ●子ども向け科学教室 ●子ども向け資料(まんが、絵本、技術紹介) など	NSK奨学財団による支援実績 奨学生累計人数 47名 子供向け科学教室実施	●長期的視点に立った次世代人材育成支援強化 ●NSK奨学財団を通じグローバル人材の育成とアジア留学生支援によるアジア地域活性化支援
 株主・投資家 財務資本の提供と経営の監視	●将来キャッシュ・フローの最大化 ●資本コストを上回る株主リターンと適正株価の実現 ●公正・公平、かつタイムリーな情報提供と真摯な対話 ●CSR/ESGへの積極的な取り組み	●株主総会 ●株主工場説明会 ●決算説明会 ●個別IRミーティング ●事業説明会 など	年間配当金 年間30円/株(FY2024予想 年間34円/株) 配当性向 173.8%(目標 30-50%) DOE 2.4%(2.5%を下限の目安) 10年TSR 1.2%(年率)、12.9%(累積)	●経営方針・戦略・ESG取り組みに関する理解促進 ●適正な株価形成、中長期視点でバランスの取れた株主構成の実現 ●株主・投資家とのエンゲージメントの充実 ▶ P.26-29 CFOメッセージ

※ 数値はFY2023末までの実績



ステークホルダーごとに、期待・関心、エンゲージメントチャネル、アウトカムやKPI、さらなる価値創造のための取り組みを記載している

【プライム市場、従業員770名(単体)】

Pasona Way 私たちの行動指針

「企業理念／Corporate Philosophy」、「使命／Corporate Mission」のもと、社員一人ひとりがどのように行動すべきか「パナグループの“芯”」を示したものが『Pasona Way』です。創業の精神を継承し、常にぶれない判断の軸として、全役員・従業員が、これを共有しています。

◆ 社会のために For Society

- ・一人ひとりが社会のためにできることは何かを考え、高い志と使命感、ベンチャー精神をもって果敢に挑戦する
- ・働きたいと願う誰もが安心して働き、自ら創る明るい未来に思いをはせることのできる社会を実現する
- ・社会に必要とされ、影響を与えるロングセラーカンパニーであり続ける
- ・チャレンジバリュー「Pure」「Passion」「Power」を胸に社会に呼びかけ変革を起こし、社会に貢献する

◆ 働く人々のために For Working People

- ・ライフプロデューサーとして、人に寄り添い、一人ひとりの豊かな人生設計を描くお手伝いをする
- ・『夢は人に帰属する』夢の先にある豊かな未来を実現するために、ともに歩む
- ・一人ひとりの才能・能力、秘められた可能性を引き出し、エンカレッジする
- ・私たちを頼ってくださるすべての方々に対して、真心と思いやりをもって接する

◆ お客様のために For Clients and Customers

- ・『パソナの強みは私です』自信と誇りをもって行動し、信頼感と安心感をもたれるプロとしてのサービスを提供する
- ・『心が心を打つ、心が心を動かす』常に相手の立場にたって真心をこめて接する
- ・『シンクタンクではなくドゥタンク』お客様のために何ができるか、頭で考えず、まず行動する
- ・『足の裏が光る』お客様のために労を惜しまず足を運び、真摯に取り組む

◆ 共に働く仲間のために For Colleagues

- ・いつもニコニコ明るい笑顔、いつもハキハキ優しい言葉、いつもイソイソ働く手足を実践する
- ・職場の仲間、先輩、上司、後輩、身近な人にごそ感謝の気持ちを伝える
- ・働く豊かさ、楽しさを分かち合い、イキイキと健康に働くことのできる環境を育む
- ・パナグループの挑戦の歴史とパソナらしさを守り、あるべき未来の姿の実現に向けて仲間とともに挑戦する

◆ 株主の皆様のために For Shareholders

- ・私たちの企業理念に共感いただける株主に対して質の高い経営を行い、企業の社会的責任を果たす事業活動を推進する

POINT!

私たちの行動指針において、各ステークホルダーに対する関わり方を掲げている

社 是

フォーバルグループは社員・家族・顧客
株主・取引先と共に歩み 社会価値
創出を通して それぞれに幸せを
分配することを目指す

そのため

創意工夫をこらし 絶えず「革新」に
挑戦する

顧客に愛される「真心」のサービスを
大切にする

社員が安心して力を発揮できる
「場」作りに努力する

世界・未来に目を向け「社会が
求める真の価値」を追求する

社是への想い

この社是は「50年、100年経過しても残る社是をつくりたい」という想いが、凝縮して形になったものです。

社員とその家族、お客様や取引先、そして株主などの関係者みんなが幸せになる企業、それがフォーバルグループの目指す「グッドカンパニー」であるとの想いが込められています。

「グッドカンパニー」とは、お互いがお互いに喜ぶことをやり続けるWin-Winの組織です。フォーバルグループは、永く存続する企業でないといけないからこそ、人を大切に育てるのです。

社是の前段を「フォーバルグループ経営理念」、「そのため」以降の後段を「フォーバルグループ経営基本方針」としています。

社員・家族・顧客・株主・取引先

社員・家族・顧客・株主・取引先という順序は、幸せの分配順序を表しています。

これは、社員の犠牲の上に成り立つ増収増益は、企業が目指すべき姿ではないとの想いや、お客様を不幸にして、自分たちだけが幸せになることはあり得ない、お客様を幸せにするためには、取引先も大切にしなければならないとの想いが込められています。株主だけのため、あるいは社員だけのためにあるのではなく、フォーバルグループと関わりのあるすべての人のために「幸せを分配する」のだという意志を表しています。



社是として、社員・家族・顧客・株主・取引先と共に歩み、社会価値創出を通して
それぞれに幸せを分配することを目指すと掲げている

サステナビリティ方針

【プライム市場、従業員283名(単体)】

私たち三井住友トラストグループは、存在意義（パーパス）、経営理念（ミッション）、目指す姿（ビジョン）、行動規範（バリュー）に基づき、お客さま、株主・投資家、社員、事業パートナー、地域社会、NPO、行政、国際機関等のすべてのステークホルダーとの対話を尊重し、持続可能な社会の構築に積極的な役割を果たします。

1. 事業を通じた社会・環境問題の解決への貢献

- 私たちは、グローバルな視点に立ち、本業を通じて社会・環境問題の解決に取り組みます。
- 私たちは、社会・環境問題の解決に向けて、信託グループならではの多彩な機能を融合した新しいビジネスモデルや革新的な商品・サービスの開発に取り組みます。

2. お客さまへの誠実な対応

- 私たちは、お客さまに商品・サービスの内容を十分にご理解いただけるよう、丁寧なご説明やご提案に努めるとともに、いただいたお客さまの声を迅速に業務改善や商品・サービス向上につなげます。
- 私たちは、お客さまの情報について、万全の管理に努めます。
- 私たちは、お客さまが主体的かつ合理的に金融商品を選択し健全な資産形成ができるよう、教育機関や行政、NPO等とも連携しながら教育・啓発活動に取り組みます。

3. 社会からの信頼の確立

- 私たちは、あらゆる法令等やルールを厳格に遵守し、社会規範にもとることのない誠実かつ公正な企業活動を遂行します。
- 私たちは、ステークホルダーとの健全かつ正常な関係を構築するとともに、公正な競争、企業情報の適切な開示等、社会の構成員としての責任を全うします。
- 私たちは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対して毅然とした姿勢を貫き、また、組織的犯罪による金融機能の不正利用の防止に取り組みます。

4. 環境問題への取り組み

- 私たちは、低炭素社会や生物多様性を育む自然共生社会、循環型社会の構築を目指し、さまざまなステークホルダーとの連携を図り、本業を通じてこれらを阻害する問題の解決に取り組みます。
- 私たちは、省エネルギー・省資源等、自らの企業活動によって生じる直接的な環境負荷の低減に取り組みます。

5. 個人の尊重

- 私たちは、あらゆる企業活動において、個人の人權、多様な価値観を尊重し、不当な差別行為を排除します。
- 私たちは、安全で快適な職場環境を実現するとともに、社員それぞれの多様な働き方を尊重し、ワーク・ライフ・バランスの実現に努めます。
- 私たちは、社員の能力開発に取り組むとともに、心とからだの健康づくりに努めます。

6. 地域社会への参画・貢献

- 私たちは、企業活動を行うあらゆる地域において、さまざまなパートナーと協力し合い、事業活動や教育・文化事業等の社会貢献活動を通じて、地域社会の活性化や豊かな生活環境づくりを目指します。



サステナビリティ方針において、ステークホルダーごとに、果たす役割を記載している

ステークホルダーとの関係構築の考え方と主なコミュニケーション方法

【プライム市場、従業員5,408名(単体)】

当社グループでは、ステークホルダーの皆さまとの対話を通じ、当社グループに対する期待や要請を事業戦略や活動に組み込むことが、持続可能な企業経営を進めるうえで重要と考えています。コミュニケーションの機会を充実させながら、ステークホルダーの皆さまの視点をより深く経営に反映することに努めています。

■ ステークホルダーとの関係構築の考え方と主なコミュニケーション方法



ステークホルダーを幅広く捉えるとともに、ステークホルダーごとに、関係構築の考え方や主なコミュニケーション方法を記載している

SECTION 03 TO THE FUTURE

そして、未来へ 〈何を目指すのか〉

ステークホルダーエンゲージメント

ムラタは、お客様、従業員、株主様・投資家様、仕入先様、地域社会の皆様といったステークホルダーとの対話を大切に、皆様とのコミュニケーションによって得た貴重なご意見を真摯に受け止め、経営や事業活動に反映することでステークホルダーとの価値共創を目指しています。対話を通じてステークホルダーとの信頼関係を構築し、皆様とともに新たな価値を創出することで、社の実践と持続的な社会の実現に貢献していきます。

ステークホルダー	ステークホルダーとの関わり	エンゲージメント手段	エンゲージメントの具体例
お客様	ムラタでは、「CSとES」を経営における大切な価値観としています。その実現のために、ムラタではお客様の新製品の企画・開発・設計の初期段階から技術交流会などでのコミュニケーションを通じて、お客様のニーズの把握に努めています。この活動によって、お客様の困り事や要望にお応えすることでお客様との長期的な信頼関係の構築に努めています。	● 営業活動を通じたコミュニケーション ● 商品展示会・オンラインセミナー ● ウェブサイト、ソーシャルメディア	■ お客様ニーズの把握のためのコミュニケーション活動 お客様のニーズを把握するため、国内外問わず数多くの展示会に出展しています。お客様がお困りのシチュエーションをムラタブース内に再現し、課題解決を図る当社製品のデモンストレーションをエンジニアが説明します。また、昨今の非対面でのコミュニケーションニーズも踏まえ、お客様がPCやスマートフォンを使って好きな場所で参加できるウェビナー（オンラインセミナー）の開催や、会員制ポータルサイトを通じたサービス提供などを実施しています。フィジカル・バーチャル両面でお客様とのコミュニケーションをより深めることによって、お客様のニーズを素早く正確に把握し、お悩みやご要望にお応えする最適な提案と製品開発に活かしています。
従業員	ムラタでは、「CSとES」を経営における大切な価値観としています。日々の仕事の中で従業員一人ひとりがやりがいを感じ成長し続けることができる企業でありたいと考えています。このような風土の醸成に向けて、双方向のコミュニケーションを推進しています。	● 社長方針説明会 ● 従業員サーベイ ● 従業員向け研修（階層教育・理念教育など） ● 役員との対話会 ● 社内ポータルサイト・社内報 ● 内部通報制度・相談窓口 ● 労使協議	■ 社内ポータルサイトを活用したVision共感活動の推進 Vision2030・中期方針2024に対する従業員の理解・共感の促進やモチベーションの向上、関連情報へのアクセス性の改善を目的として、社内ポータルサイトによるVision共感活動を推進しています。2023年度には、経営層と国内外の従業員がVision2030に対する解釈やありたい姿の実現についてお互いの意見を共有した座談会の内容を記事化して発信しました。経営層が重視するテーマや次世代につなげていきたい想いを発信するだけでなく、従業員の立場でVision2030をどのように捉えて、どの部分で課題や疑問を感じ、どのように実践につなげていくかの議論を社内全体に共有することで、従業員それぞれがVisionとのつながりを見出し、ありたい姿の実現に向け、自分事として行動を起こすきっかけづくりとすることを目指しています。 
株主様・投資家様	ムラタでは、株主様・投資家様へのタイムリーかつ公平で正確な情報開示に努めています。また、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るべく、株主様・投資家様との建設的な対話に積極的に取り組んでいます。	● 証券アナリスト・投資家様向け説明会（インフォメーションミーティング・ESG説明会・決算説明会） ● 個人投資家様向け説明会 ● 施設見学会 ● 国内外証券アナリスト・投資家様とのミーティング ● 株主総会 ● ウェブサイト（IR・投資家情報）	■ 株主様・投資家様との建設的な対話の促進 株主・投資家との建設的な対話に関する方針^①を定め、IR活動を通じた企業価値の最大化に努めています。投資家・アナリストの皆様と年間500件以上の対話を行うとともに、対話の中で得られた株主様・投資家様のご意見を踏まえ、2023年度は、IR説明会において社外取締役と資本市場の対話機会を設定したほか、当社の技術や新規事業の取り組みへの理解を深めていただくことを目的としたみなとみらいイノベーションセンターの見学会を実施しました。また、IR説明会の録画配信や説明会資料の改善、個人投資家様向け説明会の開催など情報開示の拡充も進めています。
仕入先様	ムラタでは、仕入先様と信頼し合い、ともに繁栄できる関係を確立することに向けたコミュニケーションを重視しています。仕入先様とともに固有技術や管理技術の改善に取り組むことに加え、公平・公正かつ誠実な対応、法令の遵守はもちろん、社会倫理に従って信頼関係を構築しています。	● 日々の購買慣行における仕入先様対応 ● 仕入先様専用ウェブサイト ● 仕入先様のためのご相談窓口 ● 仕入先様への説明会やアンケートの実施 ● 仕入先様への現場監査 ● 仕入先様との対話会	■ サプライチェーン全体での環境負荷低減に向けた取り組み 気候変動対策や持続可能な資源利用などの環境面の取り組みとして、環境方針説明会を通じて仕入先様にムラタの環境目標や取り組み事例を紹介しています。また仕入先様との1on1による対話会も開催し、仕入先様における環境負荷低減の課題やムラタへの期待・要望などの声に耳を傾ける活動を行っています。この活動で得られた仕入先様の声は、調達部門だけでなく事業部門やサステナビリティ推進部門などの関係部門とも共有することで、サプライチェーン全体での経済価値・社会価値の向上を目指しています。
地域社会の皆様	ムラタは「そこにムラタがあることが、その地域の喜びであり誇りであるように」と願っています。その実現のために事業を営む地域の課題解決につながる貢献活動を推進しています。地域の方々と多様な方法でコミュニケーションを図ることで、当社の事業や取り組みをご理解いただきながら、良好な信頼関係の構築に努めています。	● 工場・事業所のある地域行政や近隣住民、NPOなどの皆様との対話や情報交換会 ● 工場見学会 ● 地域イベントへの参加・協賛 ● 従業員による地域でのボランティア活動 ● 出前（出張）授業や電子工作教室の実施	■ 出前授業の実施によるキャリア教育支援 理系人材への進路選択の幅を広げることや、社会人としての心構え、仕事の楽しさを子どもたちに伝える取り組みを進めています。富山村田製作所（富山県）では、2023年度にキャリア教育の一環として県内の中学校を対象に出前授業を行いました。授業の講師は中学校からの指名制で、延べ16校からの指名を受け、当社からは技術・設計など専門分野の異なる複数の従業員が講師となって自身の知識や経験を伝えました。受講した生徒からはモノづくりに対して興味が高まり、今後のキャリアを考えるきっかけになったとの感想をいただきました。 



POINT!! ステークホルダーごとに、関わりやエンゲージメント手段、エンゲージメントの具体例を記載している

主要なステークホルダーとの対話・協働

りそなグループでは、経営理念を各ステークホルダーへの姿勢として具体化した「りそなWAY(りそなグループ行動宣言)」を定めており、持続可能な社会の実現とりそなグループの持続的な成長(企業価値向上)に向けて、グループ各社の関係部署がステークホルダーとの建設的な対話を実施しています

りそなWAY(りそなグループ行動宣言)

お客さま 「りそな」はお客さまとの信頼関係を大切にします	店頭、営業担当、コールセンター、Webサイトなど多角的なチャネルにおけるコミュニケーションを踏まえ、より良いサービスやお客さまのSXサポートなどに向けたソリューションのご提供につなげています。
株主 「りそな」は株主との関係を大切にします	株主総会や株主向けセミナー、その他IR活動などを通じて株主・投資家の皆さまとの建設的な対話を深め、当グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上につなげています
社会 「りそな」は社会とのつながりを大切にします	社会貢献活動、金融経済教育、地域社会の発展に向けた官民連携の取り組みなどを通じて、持続可能な社会の実現につなげています
従業員 「りそな」は従業員の人間性を大切にします	全従業員を対象とした意識調査や、従業員と経営陣が直接意見交換を行う制度などを通じて、働きやすい職場環境の整備や新たな銀行像の構築につなげています



経営理念を各ステークホルダーへの姿勢として具体化した「りそなWAY（りそなグループ行動宣言）」を設定している

りそなホールディングス 同社ウェブサイト

【プライム市場、従業員1,736名(単体)】

ステークホルダーとの対話・協働(エンゲージメント)

ステークホルダーとの対話・協働(エンゲージメント)は、①主要なステークホルダーとテーマに応じてグループ各社の関係部署が直接行うもの、②ステークホルダーやESG評価機関などとの対話を踏まえて、グループ各社の関係部署がグループ内で行うもの、③グループ各社の関係部署が様々なイニシアチブに参加・賛

同するもの、の3通りがあります。様々な方法による対話・協働により、多様なステークホルダーの皆さまのご意見、ご期待などを的確に把握し、経営に反映していくことで、企業価値向上を質・量ともに高めています。

社会価値・企業価値の持続的向上



① 主要なステークホルダーとの対話・協働

りそなグループでは、経営理念を各ステークホルダーへの姿勢として具体化した「りそなWAY(りそなグループ行動宣言)」を定めており、社会価値と企業価値の持続的な向上に向けて、グループ

各社の関係部署がステークホルダーとの建設的な対話や協働を実施しています。

りそなWAY (りそなグループ行動宣言)	対話・協働を通じて目指す方向性(共創価値)と主な取り組み
お客さま 「りそな」はお客さまとの信頼関係を大切にします	店頭、営業担当、コールセンター、Webサイトなど多角的なチャネルにおけるコミュニケーションを踏まえ、より良いサービスやお客さまのSXサポートなどに向けたソリューションのご提供につなげています。  (主な取り組み例) ・お客さま向け商品・サービスの拡充 ・資産形成サポート機能強化に向けた取り組み https://www.resona-gr.co.jp/holdings/about/strategy/asset_formation_support.html ・カーボンニュートラルに向けた対話の深化 ➡ P43 ・お客さまの声を活かす仕組み(アンケート、コールセンターなど)
株主 「りそな」は株主との関係を大切にします	株主総会や株主向けセミナー、その他IR活動などを通じて株主・投資家の皆さまとの建設的な対話を深め、当グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上につなげています。  (主な取り組み例) ➡ P32 ・株主総会、株主セミナー ・国内外の機関投資家・アナリストとの対話 ・個別面談: 約240回 (うち、CEO: 約50回) ・テーマ別IR: 2回 など ・個人投資家向けIR: 説明会6回(うち、CEO: 2回) 

社会

「りそな」は社会とのつながりを大切にします

社会貢献活動、金融経済教育、地域社会の発展に向けた官民連携の取り組みなどを通じて、持続可能な社会の実現につなげています。

[Re:Heart倶楽部^{※1}の活動参加人数]

RESONA
Re:Heart

2012年～
累計
約64,000人



[WORLD CLEANUP DAY]
大阪本社周辺清掃活動の様子

地域活性化への取り組み

地域デザインラボさいたま(ラボたま)

「りそな コエデテラス」開業

国の登録有形文化財に指定されている埼玉りそな銀行旧川越支店を埼玉の産業創出・ブランド発信拠点「りそな コエデテラス」として、2024年5月15日にリニューアルオープンしました。

これからも複雑化する地域のごまじごとを、デザイン思考で捉え、「広く・深く・長く」地域の発展に伴走していきます。



従業員

「りそな」は従業員の人間性を大切にします

全従業員を対象とした意識調査や、従業員と経営陣が直接意見交換を行う制度などを通じて、働きやすい職場環境の整備や、従業員の働きがい向上、新たな銀行像の構築につなげています。

(主な取り組み例)

- ・従業員アンケート
- ・経営層との意見交換「タウンミーティング」
- ・マイバypassワークショップ ➡ P21
- ・「りそな Women's Council^{※2}」 ➡ P49
- ・コミュニケーション活性化 ➡ P78



マイバypassワークショップ

※1 りそなグループの従業員のボランティア団体

※2 女性従業員の声を経営に反映させることを目的とした経営層との対話機会

② グループ内での対話・協業

ステークホルダーやESG評価機関などとの対話を踏まえて、グループ各社の関係部署が、事業戦略、ESG課題などについて対話を行い、取り組みのさらなる推進や情報開示の拡充につなげてい

ます。グループ各社の取り組みの推進・改善状況などは、取締役会、経営会議、グループサステナビリティ推進委員会などに報告しています。

③ イニシアチブへの参加・賛同

国内外イニシアチブへの参加・賛同を通じて、国際社会からの要請や金融の役割を踏まえた持続可能な社会の実現に向けた取り組みを推進しています。



ステークホルダーごとに、対話・協働を通じて目指す方向性(共創価値)と主な取り組みを記載している

ロイヤルホテル「中期経営計画2026」

【スタンダード市場、従業員1,079名(単独)】

中期経営計画2026 | 新しいロイヤルホテルについて

20

ステークホルダーへの約束



中期経営計画にて、ステークホルダーへの約束を盛り込んでいる

ROOM「統合報告書」

ステークホルダーとの価値共創

ROOMは、環境・社会課題を解決し、ステークホルダーから選ばれ続けるグローバルメジャーとなることを目指しています。この実現に向けて、あらゆるステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションの機会を積極的に設け、さまざまな期待におこたえしていくことで、信頼関係を強化できるよう努めています。

【プライム市場、従業員3,902名(単体)】

	ステークホルダーとの関係	ステークホルダーから期待されていること	対話の方法・機会	ステークホルダーとの主な取り組み事例
 顧客	高品質な商品の供給を通じて、自動車、産業機器、民生機器などのメーカー及び部品メーカーとの信頼関係の構築に努めています。また、顧客との共同研究や開発を通して、新たな価値創造を目指しています。併せて、商社との協力関係構築にも取り組んでいます。	- 顧客商品価値の向上 - 新製品・製品改善につながる要望の実現 - 製品の適正品質の実現 - 製品の安定供給 - 適切な製品情報の開示	- 顧客訪問及びオンラインによる営業活動 - 展示会 - 製品説明会・技術交流会 - 共同研究・開発 - 顧客の品質満足度調査	- 顧客ニーズを先回りして理解し、商品企画へつなげる体制の強化……………P.8, 11 - 顧客のセットの省エネ・小型化を実現する総合的なシステム提案……………P.10, 11 - 顧客の品質満足度スコアの改善及び結果に基づく改善活動の推進……………P.39
 従業員	経営基本方針のなかで、「広く有能なる人材を求め、育成し、企業の恒久的な繁栄の礎とする。」と掲げています。創業以来、蓄積されてきた会社の歴史や技術、資産は会社にとって重要な財産であり、それを培ってきたのは紛れもなく人材です。だからこそ、ROOMでは、従業員一人ひとりが個々人の能力を最大限に引き出せるよう成長意欲に投資し、人材育成に注力することに加え、広く有能なる人材が生き生きと活躍できる舞台を整備することを通じて、会社と従業員の循環的な成長を目指しています。	- 労働安全衛生の確保 - 人権の尊重と差別の排除 - 人材の育成と活用 - ダイバーシティ(多様性)の尊重 - Well-beingの実現	- エンゲージメントサーベイ - 従業員意識調査 - 社長との座談会による対話 - 社内決算説明会 - 内部通報システム(コンプライアンスホットライン)	- チャレンジを生み出す風土の醸成によるエンゲージメントの強化……………P.46 - エンゲージメントサーベスコアの改善及び結果に基づく改善活動の推進……………P.48 - ダイバーシティ推進……………P.48, 49 - 従業員の健康と安全の確保……………P.49
 サプライヤー	高品質かつ安心・安定したもののづくりを可能にするには、調達における部材品質の確保や安定供給はもちろんのこと、労働・倫理や環境に配慮したCSR調達への取り組みは欠かせません。ROOMは、サプライヤーとの継続した信頼関係・協力関係を大切にしながら、双方が持続的に成長できる調達活動を目指します。	- 透明で公正な取引の徹底 - グローバルサプライチェーンにおける人権、労働安全衛生環境への配慮 - 調達BCPの徹底 - グリーン調達の推進	- 対面及びオンラインによる調達活動 - 調達デューデリジェンス - CSR調達推進説明会 - CSR調達監査 - CSR調達セルフアセスメント(CSRアンケート) - サプライヤー用ホットライン	- BCM体制・ESGに関する取り組みの整ったサプライヤーからのCSR調達の強化……………P.66 - サプライチェーン把握による有事の迅速な影響調査を実現……………P.67
 株主・投資家	株主・投資家の皆さまとの「対話」による双方向コミュニケーションを重要視しています。企業情報をタイムリーに提供するとともに、株主・投資家の皆さまからの期待や評価を社内にフィードバックすることによって企業価値の最大化に取り組んでいます。	- 企業価値向上 - 資本コストを上回る株主リターンの実現 - 情報の適切・公正・タイムリーな開示 - コーポレートガバナンスの高度化	- 株主総会 - 経営陣による証券アナリスト・機関投資家向け決算説明会(2回)* - 対面及びオンラインによるIR活動(取材件数:550件以上)* - 工場見学会(15回)* *2023年度実績	- IR活動を通して得られた意見・要望について、経営層へのフィードバック及び経営への反映……………P.85 - 株主・投資家との対話充実のための情報開示及びIRツールの強化……………P.85 - ESG課題についての取り組みに関する開示の充実……………P.26
 社会・環境	創業以来、企業市民の一員として社会の発展充実や健全化に貢献するため、地域社会と接点を持ち、交流を深める活動を大切にしています。社会の発展、文化の進歩向上のため、地域をはじめ、広く社会のニーズにこたえ、より良い社会環境の実現を目指します。	- 環境負荷低減及び自然環境の保全 - それぞれの地域の課題にこたえる活動の展開及び発展への貢献 - NPOをはじめとした社会貢献団体との協働 - 社会貢献活動	- 生産、事業活動における環境負荷の低減 3つの輪に基づく社会貢献活動 - 教育支援(出張授業など) - 環境保全(緑化活動、ビオトープエリアを巡じた環境教育活動など)	- GHG排出量、水資源、廃棄物の削減、化学物質管理の徹底……………P.60 - 各拠点における地域社会とのコミュニケーション強化及び生物多様性の推進……………P.61, 71



ステークホルダーごとに、関係や期待されていること、対話の方法・機会、主な取り組み事例を記載するとともに、別ページにて具体的な取り組みを紹介している