2025 年 3 月 17 日
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」の取りまとめについて

関西経済連合会は、このたび「マルチステークホルダー経営の方針・発信 事例集」を取りまとめました。

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の一助となるための活動を行っています。

このたび取りまとめた事例集では、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」に関する内容を抜粋し、それぞれのポイントとともに掲載しております。さらに、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を示しております。

各企業において、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・発信する際に本事例を参考といただくことを期待しております。

≪内容≫

・趣旨

・まとめ
～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～

・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**
- **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**

｜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

※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

以　上

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

趣旨

- 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にアクセスし情報を収集

【まとめ】

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

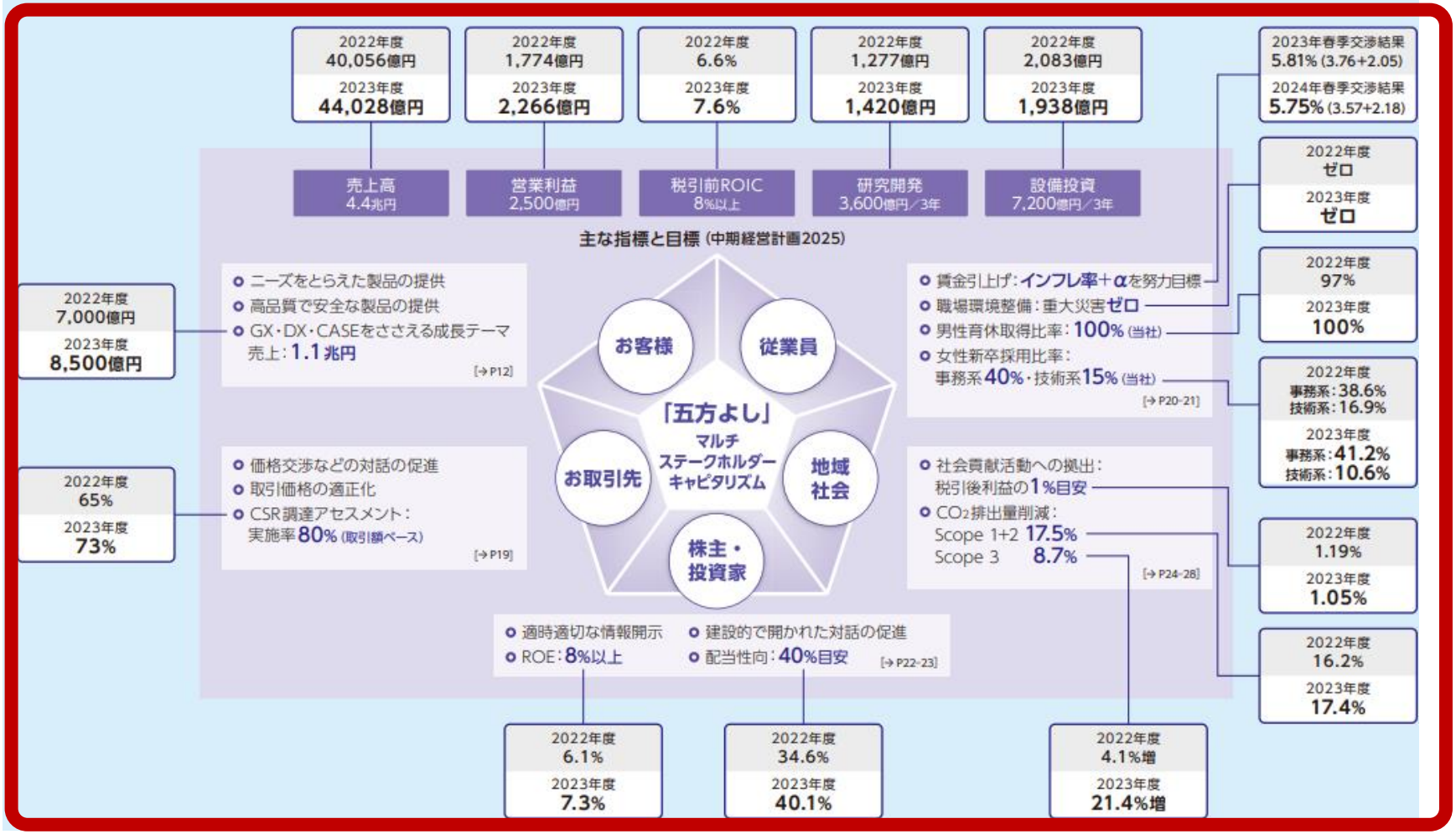
- ステークホルダーへの付加価値の分配に関する「定量的」指標・目標
- ステークホルダーへの付加価値の配分状況
- ステークホルダーに関連する「定量的」指標・目標

住友電気工業 「統合報告書」

【プライム市場、従業員6,995名(単体)】

「五方よし」に関する実績

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」「お取引先」「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。



POINT!

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 「統合報告書」

【プライム市場、従業員1,231名(単体)】

経営の基本的な考え方

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

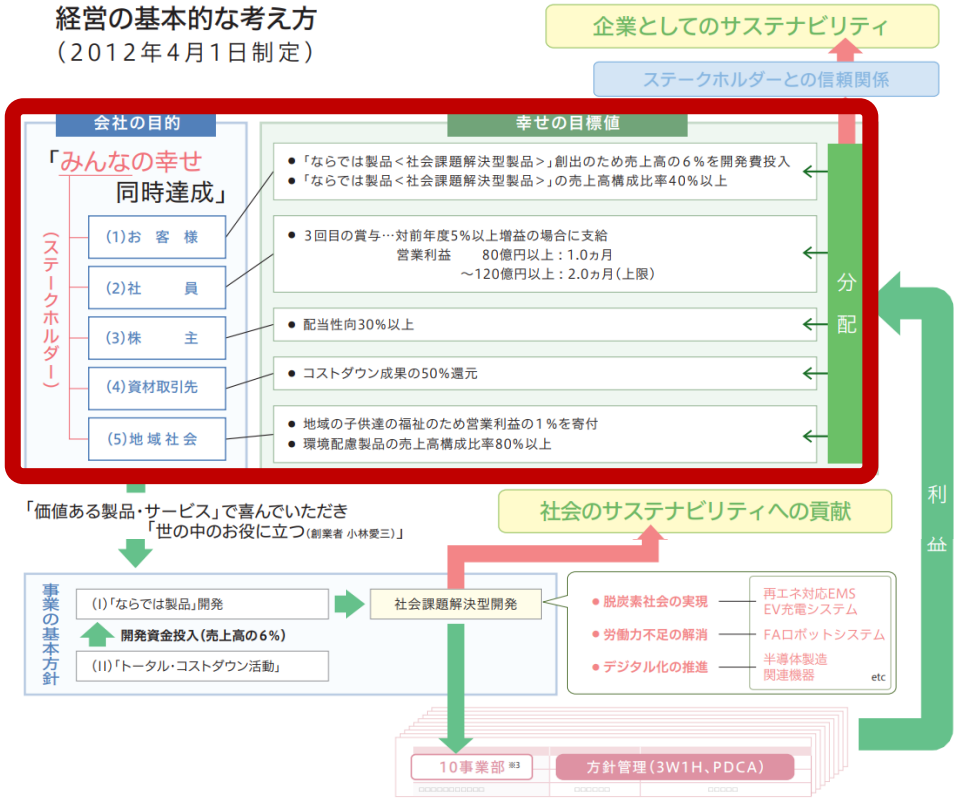
「みんなの幸せ※1同時達成」を目指しています。

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）



POINT! 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

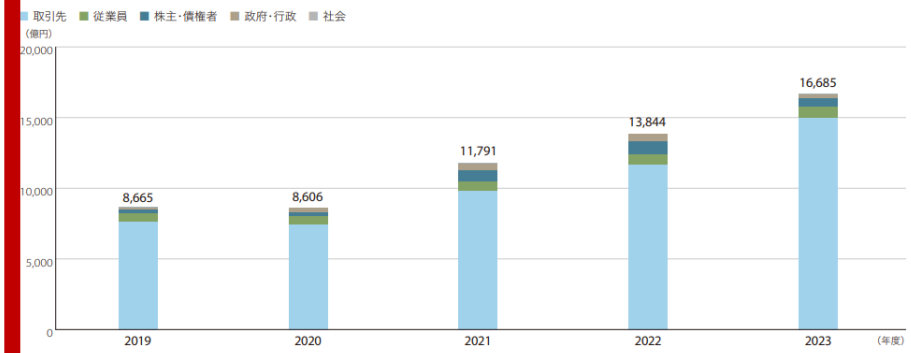
住友金属鉱山 「統合報告書」

【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。

POINT!

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

積水化学工業 「サステナビリティレポート」

【プライム市場、従業員2,992名(単体)】

ステークホルダーへの価値配分

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て、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

POINT！ **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**

三菱マテリアル　同社ウェブサイト

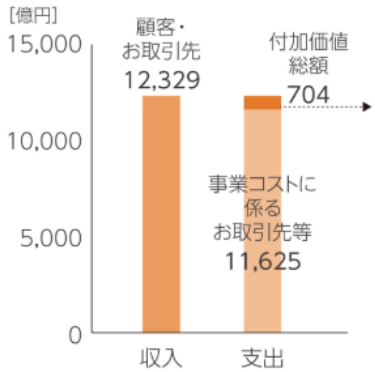
【プライム市場、従業員5,408名(単体)】

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とがあります。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



[億円]

従業員	481
債権者	38
政府	32
社会一般	2
株主	94
内部留保	57

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
支出	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）
	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。

POINT！ **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**

グンゼ 「統合レポート」

【プライム市場、従業員1,449名(単体)】

マルチステークホルダーとの価値共創

グンゼグループは、「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糸（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糸（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財を育成する	※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

POINT！ **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

POINT!

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との考えのもと、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) ※60歳以上	13	14	14	14	19

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	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 ● 連続休暇制度やアニバーサリー休暇制度	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)
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・育休取得者数(名)	1	2	1	1	1
復職者数(名)	1	0	1	2	1

※複数ページから抜粋して掲載

ダスキン 「CORPORATE REPORT」

【プライム市場、従業員1,988名(単体)】

マテリアリティ

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 • インバウンド需要の拡大 • 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
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			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
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、福利厚生の充実	• 多様性の欠如による組織力の低下	• 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	ダイバーシティ&インクルージョンの推進
		• 優秀な人材流出によるビジネスチャンスの逸失	• 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	社員の成長とキャリア実現支援
		• 労働生産性の低下及び健康関連費用の増加	• 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	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	• 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	循環型社会づくりへの貢献
		• 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	• 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	気候変動への対応
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	• 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	ガバナンス実効性の更なる向上
		• ESGへの取り組み不足によるレピュテーションの低下	• 社会的責任の遂行及び信頼性の向上	

POINT!

ステークホルダ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

ダスキン 「CORPORATE REPORT」

	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
経営上の重要課題	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	3.3 3.8 8.2
	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%	
		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	4.1 11.7 11.a
	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	
	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.d 4.4 4.7
		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連動性のある教育・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	5.1 5.5 8.5 8.8
		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	
	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% ・化石資源由来ワ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% ・化石資源由来ワンウェイプラスチック　25%減排出抑制(2021年3月期比)	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%	13.1 13.2 14.1
経営システム上の重要課題	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.b 16.10
			・コンプライアンス推進とリスクマネジメント →P83	・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	17.14 17.16

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）管理のポイント・指標	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	集計範囲	関連するSDGs	関連ページ
お客さま：交通安全の取り組み	● お客さまセンター（高速道路利用者） ● SA・PAに設置した利用者向け投書コーナー「ハイウェイポスト」（高速道路利用者） ● SA・PAインフォメーション（高速道路利用者） ● 現場責任者会議等（SA・PAテナント会社） ● 包括協定、連携協定（各地域の地方公共団体）	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。	傷事故率[※1]（自動車走行車両1億台kmあたりの傷事故件数）	4.0件/億台km	4.0件/億台km	3.8件/億台km	NEXCO西日本事業エリアの全国路線網	3 すべての人に健康と福祉を	19ページ
			限令違反車両取締台数（高速道路上で実施した限令違反車両取締における措置命令台数）	—	338台	—			14ページ
			走事案件数[※1]（交通事故または車両確保に至った走事案の件数）	—	90件	—			20ページ
			等の立入事案件数（歩行者、自転車、原動機付自車等が高速道路に立入り、保護した事案の件数）	770件	814件	730件			—
	快適な高速道路空間の提供	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））	3.7ポイント	3.7ポイント	3.7ポイント			49ページ
			開利用台数	1,062百万台	1,095百万台	1,082百万台		9 産業と技術革新の基盤をつくろう	7,52ページ
			行止め時間（営業延長（上下線別）あたりの雨、雪、故、工事等に伴う年平均通行止め時間）	—	71時間	—			12-22ページ
			線渋滞損失時間[※1]（渋滞が発生することによる客さまの年間損失時間）	583万台・時	683万台・時	573万台・時			20ページ
			上工事による交通規制時間[※1]（道路1kmあたり路上作業に伴う交通規制時間）	—	127時間/km	—			12-18ページ 23-29ページ
	SA・PAのお客さま満足施設への変革	高速道路は基本的なインフラであり、誰もが利用しやすい施設であることが求められています。	ビーコーナー設置箇所数	—	2カ所 （累計108カ所）	—		8 働きがいも経済成長も	34ページ
			ャッシュレス決済率	—	32.9%	—			31ページ
社会：社会基盤である高速道路の整備と長期保全	● 事業説明会（地域住民） ● 設計協議（地域住民）	高速道路ネットワークは、国民生活を豊かにし、経済活動を支える、基礎的な社会資本です。また、輸送コストの削減や交通事故の減少にも貢献しています。	規開通路線延長	—	—	—	NEXCO西日本事業エリア	9 産業と技術革新の基盤をつくろう / 11 住み続けられるまちづくりを	23-26ページ
			車線化完成路線延長 道路整備特別措置法第３条に基づく改築事業に限る	—	—	5.7km			23,27,28ページ
	● お客さまセンター（高速道路利用者） ● SA・PAに設置した利用者向け投書コーナー「ハイウェイポスト」（高速道路利用者）	管理する道路の多くが建設から30年以上を経過し、補修を必要とする道路構造物が増加しています。	適走行路面率 （快適に走行できる舗装路面の車線延長）	98%	97%	98%		9 産業と技術革新の基盤をつくろう	11-16, 44,46ページ
	● 包括協定・災害協力協定・連携協定（当社事業エリアの各府県・政令指定都市、陸上自衛隊）	災害発生時、高速道路には、被災地域の救急・復旧・復興のインフラとしての役割が求められています。	海トラフ地震等における被害に備えた防災備蓄品 新規備蓄箇所	2カ所 累計 248カ所	2カ所 累計 248カ所	— （2023年度で供用中路の備蓄整備完了） 累計 248カ所		11 住み続けられるまちづくりを	12,17,18ページ
	● 包括協定、連携協定（各地域の地方公共団体）	人口減少時代を迎え、沿線地域の活性化への貢献が求められています。	域物産展実施エリア	—	42カ所	—		8 働きがいも経済成長も / 17 パートナーシップで目標を達成しよう	35,36ページ
			元が販売・イベント等によりSA・PAを利用した日数	のべ3,683日	のべ3,625日	のべ3,663日			35-38ページ
			エルカムゲート（一般道からSA・PAに立ち寄れるート）新規設置数	—	3カ所 （累計83カ所）	—			34ページ
			域振興や観光振興を目的とした企画割引等の販売件数	322千件	301千件	350千件			31,32ページ
投資家・国民の皆さま：透明性の高い経営と着実な債務の返済	● 事業評価監視委員会（財界・学術界の外部有識者）	国民の財産である高速道路を管理する事業者として、透明性の高い経営が求められています。また、高速道路機構の債務返済を着実なものにしていくため、経営の効率化が求められています。	速道路機構の債務削減	8ページの「高速道路機構の債務残高」をご覧ください。			（旧道路関係４公団）	16 平和と公正をすべての人に	8ページ
	● 事業説明会（機関投資家） ● 個別投資家訪問（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）	ステークホルダーから理解・信頼・期待される企業となるために、積極的な情報公開とコミュニケーション活動が重要だと考えています。	長定例会見、記者交流会の開催	16回	16回	16回	NEXCO西日本	16 平和と公正をすべての人に	49ページ
			acebookを活用した広報展開（NEXCO西日本式Facebook登録者数の増）	登録者数 30,000人	登録者数 29,300人	登録者数 30,000人			裏表紙
			SR報告書での企業活動報告	1回	1回	1回	NEXCO西日本グループ		1ページ

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

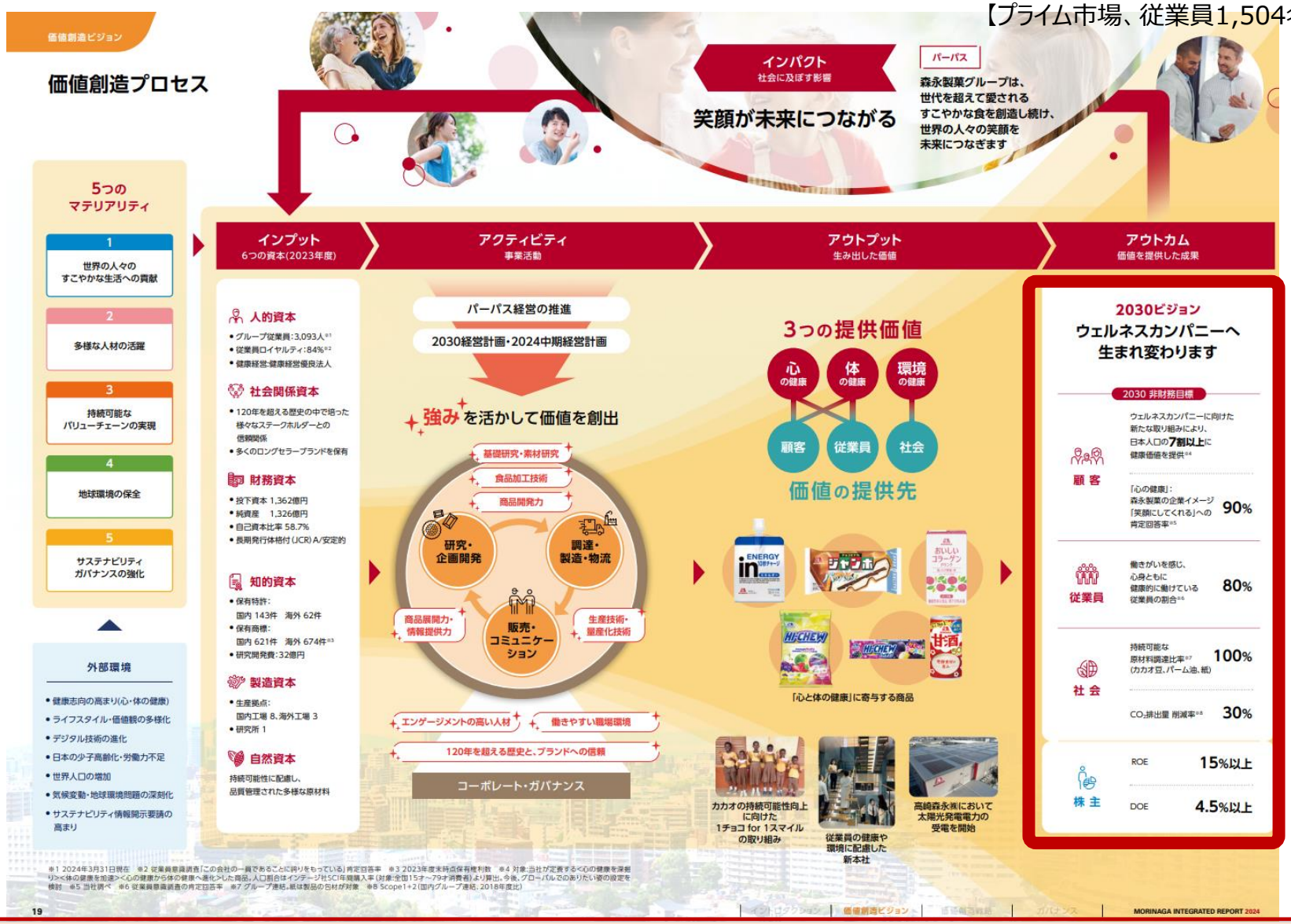
NEXCO西日本グループ「統合報告書」

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） 管理のポイント・指標		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
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・管理を担う会社として、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	16 平和と公正をすべての人に	48ページ
お取引先	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		—	年3回	—	飲食物販テナント事業者	4 質の高い教育をみんなに	—
お取引先				誤給油防止訓練		—	年2回	—	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」を担う人財の育成	● 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財育成と、組織・会社の自己変革が重要だと考えています。	階層・職種別研修		—	のべ1,006回	—	NEXCO西日本グループ	4 質の高い教育をみんなに 5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も	39-42ページ
グループ社員				資格取得支援制度の利用者数		—	406名	—	NEXCO西日本		39-42ページ
グループ社員				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
グループ社員				男性労働者の育児休業取得率		—	39.5%	—	NEXCO西日本		39-42ページ
グループ社員				新規採用に占める女性の割合		—	25.9%	30%	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CO₂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。	● 環境アクションプラン ● 省エネルギー活動	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	7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 9 産業と技術革新の基盤をつくろう	43-46ページ
環境保全					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			43-46ページ
環境保全					次世代車両用スタンド整備に向けた新エネルギー補充用技術を開発する	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23口整備完了	電気自動車用急速充電設備を新たに85口増設する	NEXCO西日本事業エリアのSA・PA	12 つくる責任 つかう責任	43-46ページ
環境保全	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	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	12 つくる責任 つかう責任	43,44,46ページ
環境保全					植物系廃棄物（草刈等）の有効活用率	97%以上	99.1%	97%以上	NEXCO西日本事業エリア		43,44,46ページ
環境保全					建設発生土の再利用率	80%以上	95.1%	80%以上			43,44,46ページ
環境保全					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			43,44,46ページ
環境保全					コンクリート塊のリサイクル率	99%以上	100%	99%以上			43,44,46ページ
環境保全	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） ● 鵜殿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	11 住み続けられるまちづくりを 15 陸の豊かさも守ろう	43,44,46ページ
環境保全					遮音壁の設置（設置延長）	累計1.4km	累計1.4km	累計2.0km			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	15 陸の豊かさも守ろう 17 パートナーシップで目標を達成しよう	19ページ
社会貢献				職場周辺や各地域での清掃活動		—	のべ1,226回 9,527人	—			—
社会貢献				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)】



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_2e/kWh (2021年度)	150gCO_2e/kWh (2022年度)	100～130gCO_2e/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、みなと銀行の合算。
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

CHECK!

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」

【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

2030年までに解決を目指すマテリアリティ(重要課題)

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。

- STEP 1 ステークホルダーとの対話や要請を軸に、取り組むべき課題をリスト化
- STEP 2 社外有識者を交えた経営層によるディスカッション
- STEP 3 次世代の経営者候補によるディスカッション
- STEP 4 若手従業員によるディスカッション
- STEP 5 マテリアリティの特定

マテリアリティ

顧客

顧客への提供価値の最大化

	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
			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	
		期待を超える商品と愛される商品をつくる	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	
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	レディースインナー以外の事業成長と収益力の向上	
			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	
		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	海外での事業拡大	
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	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	

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
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	

CHECK! **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

	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
7	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	事業活動におけるエコ活動の可視化	①自社排出量(Scope1&2) 実質ゼロ【対象：国内事業所】 ②製品廃棄 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。
		脱炭素社会の実現	CO_2排出量の削減	
		廃棄物削減の推進	製品廃棄率の低下	
		資源循環型社会の実現	環境配慮型素材の使用率向上	

社会

すべての人が自分らしく活躍できる社会の実現

	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
8	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	プレストケア活動の推進	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
			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した女性の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	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	
		人権の尊重とCSR 調達活動の推進	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	

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

	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
9	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	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
			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	
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	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	
		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	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	
11	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	

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

アシックス　同社ウェブサイト

【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さを認識しています。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・フットウエア協会(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。

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、関わり方や活動と取り組みを記載している**

【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の対話を継続的に行い、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	● 人財育成 ● キャリア開発 ● ダイバーシティ・エクイティ＆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、たんぱく質摂取の促進等）、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、たんぱく質摂取促進等）、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

POINT! **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ネル、成果・影響を記載している**

伊藤忠商事 「ESGレポート」

【プライム市場、従業員4,098名(単体)】

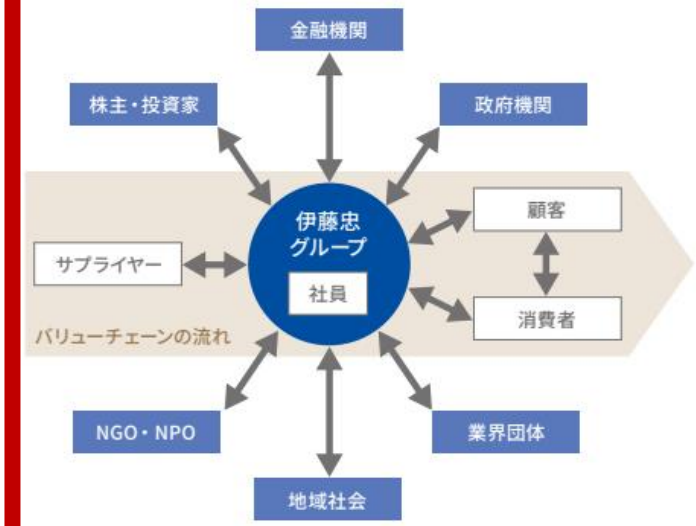
外部との協働

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、法令等を遵守すると共に、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 ●代表お問い合わせ窓口 ●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 ●アドバイザリーボード ●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みます。	●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

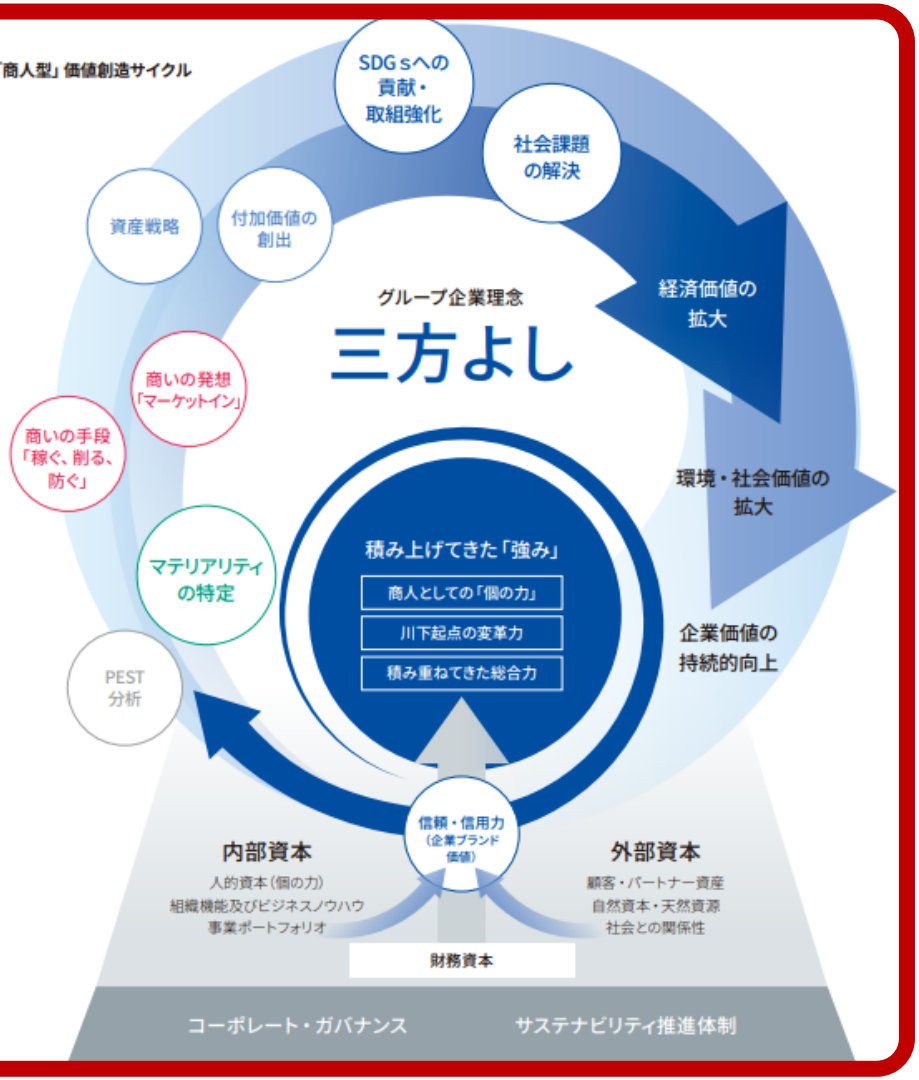
『三方よし資本主義』と「商人型」価値創造サイクル

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 ～利は川下にあり～」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靭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



POINT！ 「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

伊藤忠商事 「コーポレート・ガバナンス報告書」

【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、自社の利益だけではなく取引先、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シップの発揮と、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、引続き検討を続けていきます。

POINT

「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

岩谷産業 「中期経営計画 PLAN27」

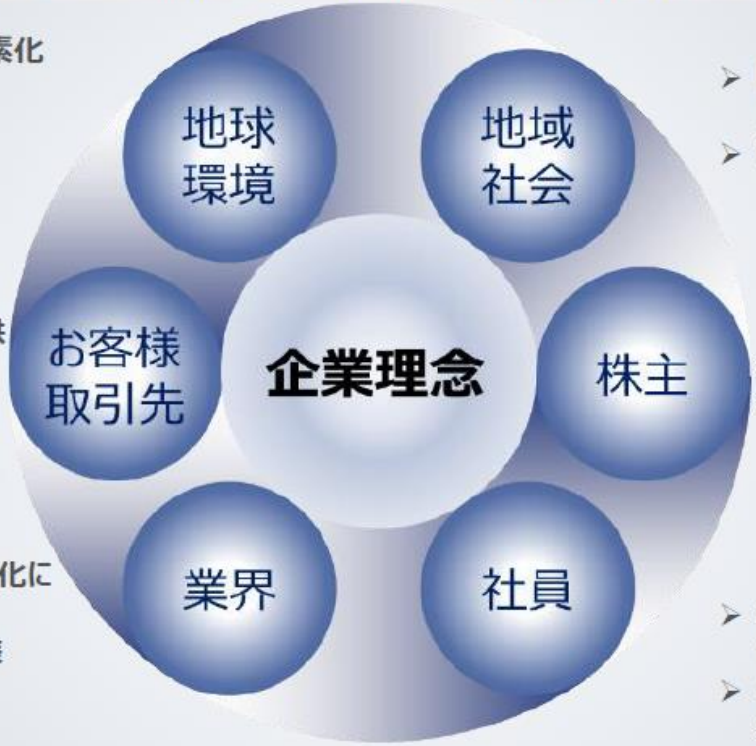
【プライム市場、従業員1,321名(単体)】

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

- 水素の社会実装等による脱炭素化への貢献
- 低環境負荷PET樹脂など、環境商品の普及拡大
- 当社のCO2排出削減による気候変動への対応



- LPガスサプライチェーンの維持及び災害対策強化
- 社会課題解決に資するサービスの提供

- 世の中に必要な商品・サービスの提供
- 「イワタニグループサプライチェーン行動方針」の実践による持続可能なサプライチェーンの構築

- 持続的な成長による企業価値の向上
- 資本政策に基づく適正な株主還元

- ＬＰガスの脱炭素化と流通合理化による業界の改革推進
- 水素社会構築に向けた社会実装プロジェクトの推進

- 多様な人材が個々の能力を最大限発揮できる環境づくり
- 仕事とライフイベントを両立できる柔軟な働き方の実現

Copyright © Iwatani Corporation. All rights reserved.

POINT!

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

NTT西日本グループ 「サステナビリティレポート」

【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

ステークホルダー・エンゲージメント

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、私たちに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

POINT!

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」

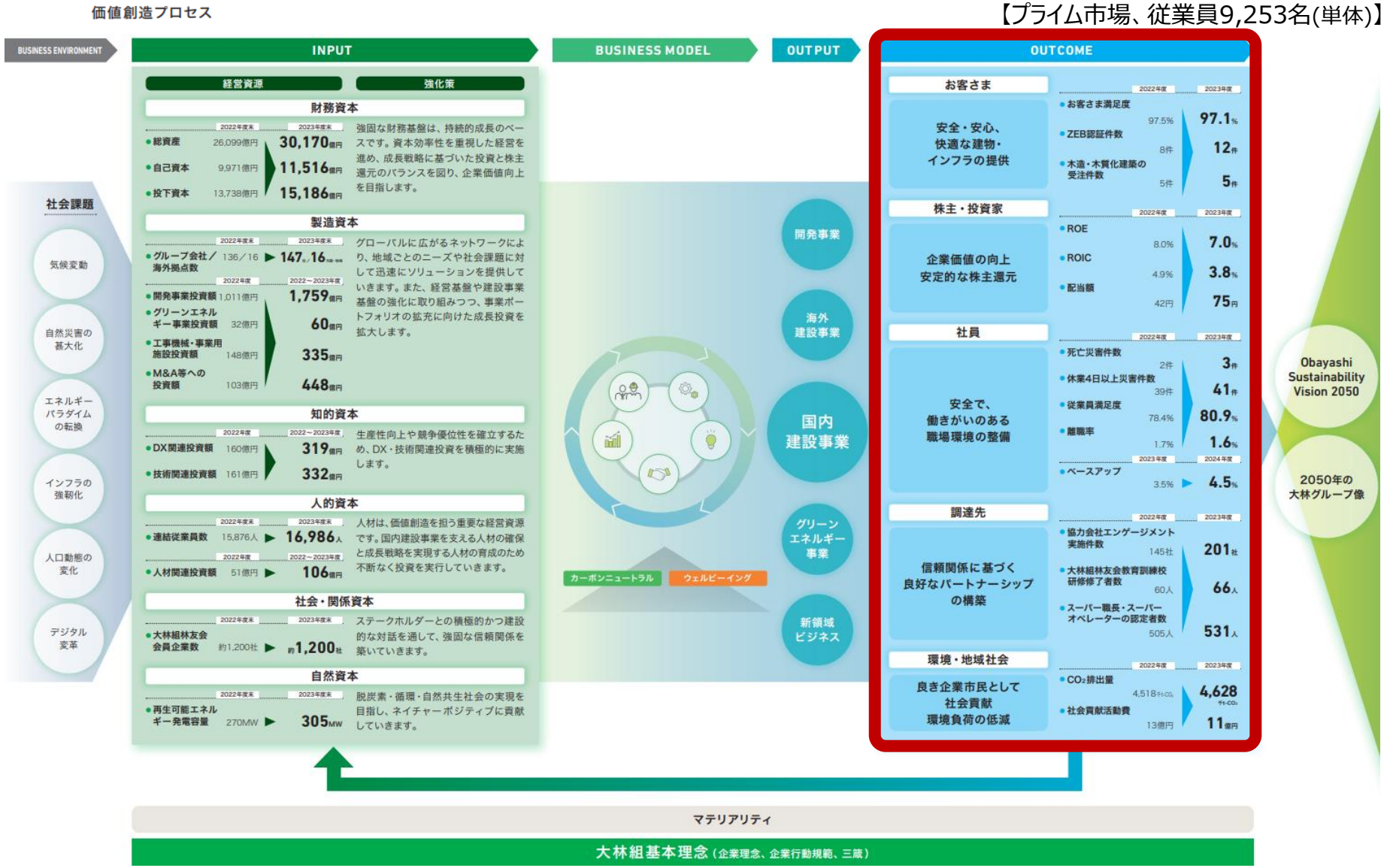
【プライム市場、従業員1,400名(単体)】
※上記従業員数は西日本電信電話の値

● ステークホルダーとのエンゲージメントの概要

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 • ウエブサイト、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」

【プライム市場、従業員9,253名(単体)】



CHECK!

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

生活者・顧客

生活者や顧客からいただくご相談・ご意見に真摯に耳を傾け、きめ細かなコミュニケーションを図ることを通じて、皆さまの声を製品の改良や新製品の開発、サービスの向上に活かすことをめざしています。

コミュニケーション方法・頻度

生活者
- 生活者相談 随時
- 環境イベント 随時
- 啓発イベント 随時
- リリーフふれあいダイヤル 随時
- 生活者モニター家庭訪問 随時

化学品・業務用品の顧客(取引先)
- 代理店との意見交換 年2回
- 代理店新人研修会 隔年(西暦奇数年)
- 衛生講習会 随時

家庭品・化粧品の顧客(取引先)
- 方針説明会 年1回
- ビジネスプラン検討会 年1回
- 新製品説明会 随時
- 商品勉強会 随時

社員

企業が強くなるためには、ワクワクして働く社員の活力は欠かせません。多様な人財の一人ひとりが大きな志を持ち、ひたむきに挑戦していく風土の強化を進めています。そして企業の責任として、よりよい仕事環境と成長を支援する機会を提供していきます。

コミュニケーション方法・頻度
- 花王フォーラム 年2回
- 社員エンゲージメントサーベイ 毎年
- 安全衛生委員会・厚生委員会 毎月
- キャリア開発・人財育成 随時
- ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DE&I)推進活動 随時
- 社員の健康づくり支援 随時
- 社員エンゲージメント 随時

サプライヤー

サプライヤーを"よきモノづくり"に不可欠なパートナーと考え、「調達基本方針」に則った「公正・公平」「遵法・倫理」「社会的責任」を基本姿勢とする調達活動を推進しています。

コミュニケーション方法・頻度
- 品質向上会議 毎年
- お取引先に求めるパートナーシップ要件遵守状況モニタリング 随時
- サプライヤー満足度調査 3年ごと
- ベンダーサミット 毎年

株主・投資家

企業価値の向上に努め、積極的な情報開示やコミュニケーションを図ることで、株主や投資家の信頼と期待に応えます。

コミュニケーション方法・頻度
- 株主総会 年1回
- 決算説明会 年4回
- 海外ロードショー 随時
- 社長スモールミーティング 随時
- 事業説明会 随時
- IR取材 随時
- 個人株主向け説明会 随時
- 「株主のみなさまへ」の発行 年1回
- 統合レポートの発行 年1回

花王

行政・自治体

行政と対等で健全な関係を保つことを、「花王 ビジネス コンダクトガイドライン」で定めています。その上で事業と関わりの深い行政組織への参画や意見交換を行います。また、自治体と連携し、地域の社会的課題の解決に取り組みます。

コミュニケーション方法・頻度
- 委員会、協議会 随時
- 意見交換 随時
- 環境イベント 随時
- 啓発イベント 随時
- 教育カリキュラム提案 随時

地域社会

事業活動が地域社会に与える影響を理解し、地域社会の要請に応える事業活動を行い、コミュニケーションすることで、地域社会との共生を図ります。

コミュニケーション方法・頻度
- 社会貢献活動 随時
- 出張授業 随時
- 工場見学 随時
- 地域住民との懇談、協働 随時

NGO・NPO

対話と協働を通じて、社会からの要請をより深く理解し、事業活動を通じて地球環境や社会が抱える課題を解決するために、共に取り組みます。

コミュニケーション方法・頻度
- 意見交換 随時
- 環境イベント 随時
- 啓発イベント 随時
- 社会貢献活動 随時

アカデミア

知識共有・意見交換を広く活発に行い、相互の利益のみならず、社会に共に貢献する、イノベーティブな成果の創出を図ります。

コミュニケーション方法・頻度
- 情報交換 随時
- 共同研究 随時
- 学会発表・論文投稿 随時

業界団体・同業者

業界共通の社会からの要請に共同で取り組むことで、各業界の発展に貢献します。

コミュニケーション方法・頻度
- 委員会、協議会 随時
- 意見交換 随時
- 製品・サービス提供 随時

CHECK! **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」

【プライム市場、従業員14,111名(単体)】

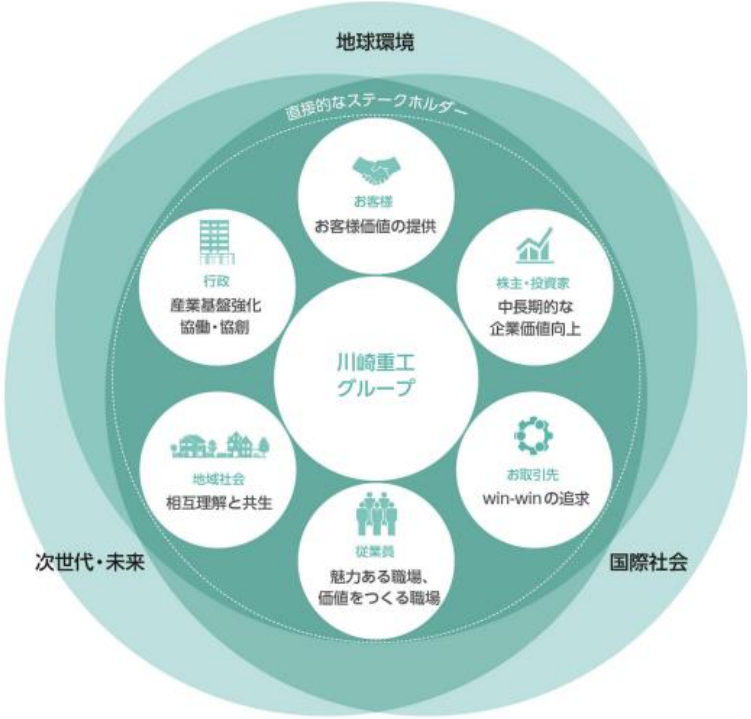
ステークホルダーエンゲージメント

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。



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 • 人財の活用 • 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	人財マネジメント 人財開発 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 • 実験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渉外活動

POINT! **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**

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)	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。	DEIの推進
			座談会 5回	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。	
株主・投資家様	株主・投資家の皆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	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。	決算説明会 事業説明会 個人投資家向け説明会
			個別面談回数 約350回	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 2回 約470名	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。	
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	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。	サプライチェーン管理
			調査票回答率 100% (対象社数319社)	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。	
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	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。	環境コミュニケーション
			報告会参加人数 81名	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。	ステークホルダーエンゲージメント

POINT!

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

キョクヨーグループは、ステークホルダーの皆様の要請や期待を事業戦略・活動に取り入れていくことが、持続可能な企業経営を進めるうえで重要であると考えています。ステークホルダーの皆様との対話を大切にすることはもちろんのこと、法令等の遵守、情報開示・説明責任を果たし、良好な関係の構築に努めていきます。そして、ステークホルダーの皆様とともに、企業理念である「社会とともに成長」を続ける企業グループを目指します。

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	お取引先（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、人権方針（➡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] ●各支社極洋会 ●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 	●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 －(一社)大日本水産会 －(一社) マリン・エコラベル・ジャパン協議会 －(一社) 日本冷凍食品協会 －グリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(GLOMA)（➡P.39） －世界水産物持続可能性イニシアチブ(GSSI)（➡P.40）	●(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(GLOMA、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.35-36）
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） ●「さば水煮」が日経POSセレクション2023のサバ缶詰部門で売上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 FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	●人事面談等に基づいた適材適所の人員配置 ●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「えるぼし(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GLOMAへの参加を通し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） ●養殖場で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鰹節を生産し商品化（➡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	●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

きんでん「中期経営計画」

【プライム市場、従業員8,302名(単体)】

1. 目指すべき経営の方向性

Kinden

企業理念

私たちは 優れた設備とサービスを創造し
社会のインフラを支え 明るく豊かな未来の実現に貢献します
・お客様のニーズを把握し、
技術力と人間力で安心と安全と快適をお届けします
・健全な企業活動を通じて、
事業を支える全ての人々の幸せを実現します
・従業員が働きがいを実感でき、
家族と共に笑顔で暮らせる会社であり続けます

目指すべき経営の方向性

成長戦略を昇華

中期経営計画
(目指す方向性の実現ツール)

『環境に優しい、持続可能な、より良い社会』の実現

『社会のインフラを支える企業』として持続的成長・発展

『人と心』を経営の根幹に

目指す会社像

- 仕事に「やりがい・働きがい」を感じ「情熱・誇り」を持つことができる会社
- 事業にかかわる全ての人とその家族が「幸せ」に暮らせる会社

- 「自ずと人が集まる、自ずと技術が集まる、自ずと社会からの注目が集まる」より魅力的な会社

進化し続ける きんでん
- 総合設備業としての強みを常にブラッシュアップ
- 市場環境変化に対応した最適組織
- 社会の変化を的確に捉え、守るべきは守り、変えるべきは変える

人が"活きる" きんでん
- 当社は人が財産。仕事に「やりがい・働きがい」「情熱と誇り」を
- プロとしての自覚・「必ずやり遂げる精神」を持つ人財を育成
- 全社大での労働環境改善を実現

未来を創る きんでん
- 環境への取り組みをはじめ、明るくより良い社会の実現に貢献
- 培った技術を活かし、新たな価値創造に挑戦し続ける企業風土
- 社会から認知・ステータスの向上

社会への貢献を通じて適正な利益を確保し、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。"売り手よし、買い手よし、世間よし"、いわゆる『三方よし』の考えに基づく経営を進める。

POINT!

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　同社ウェブサイト

【非上場、従業員41,511名】

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、
「人間の生命（いのち）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。

POINT!　**わたしたちの価値観として、利益三分主義を掲げている**

JR西日本グループ「統合レポート」

【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

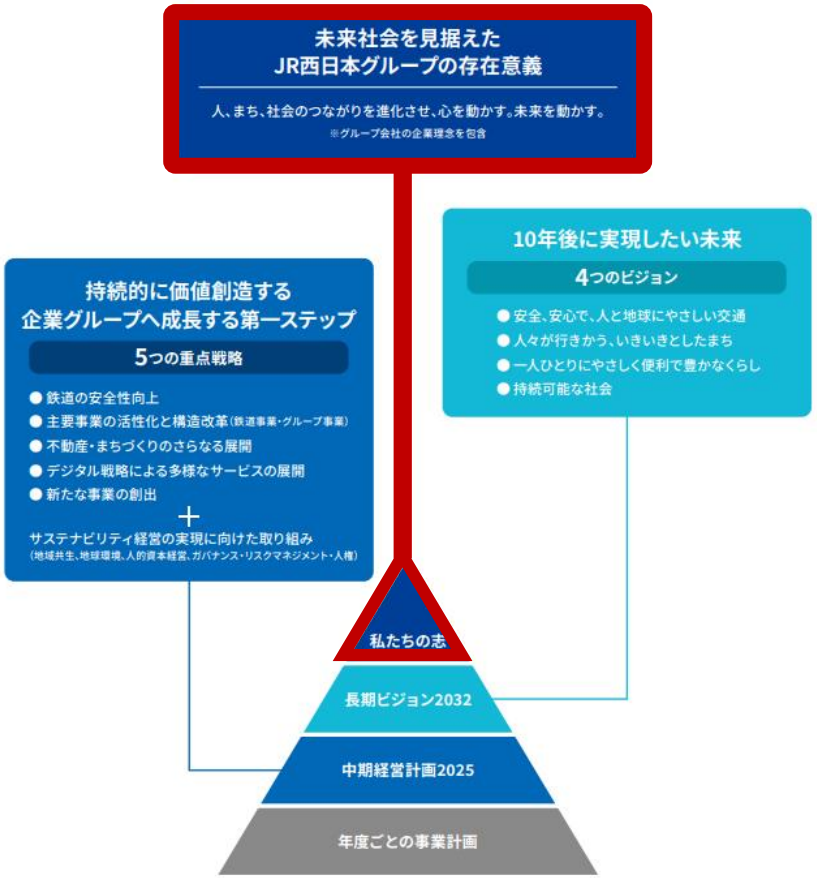
人、まち、社会のつながりを進化させ、
心を動かす。未来を動かす。

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た、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。



POINT!

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」

【プライム市場、従業員2,703名(単体)】

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。

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。

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」

東亞医用電子株式会社

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。

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、お客様に安心を届けます。
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ます
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届けます。
相互の信頼関係と研鑽により、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届けます。
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届けます。
環境問題をはじめ地球や社会が抱える様々な問題の解決に、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

POINT!

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

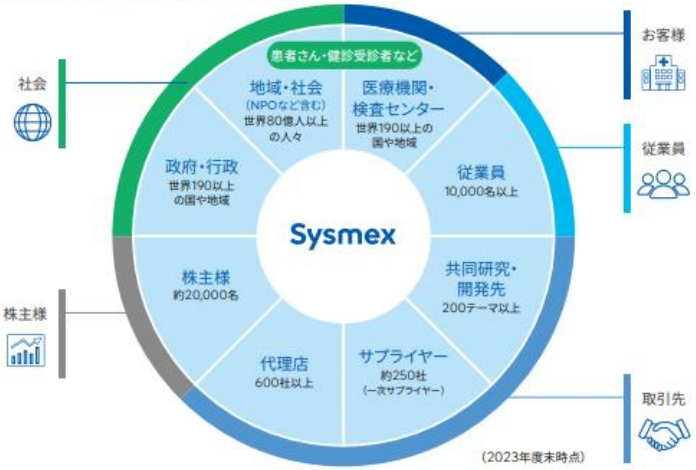
シスメックス 「統合レポート」

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)

≫米国顧客満足度調査 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)
- グループ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

≫人的資本戦略 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は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
- グループ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

上新電機　同社ウェブサイト

【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	• 多様な人財の活用 • 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 （拠出金口数変更募集） 入会は毎月受付	
		社内報の発行	年4回	

POINT！

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

上新電機　同社ウェブサイト

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お 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	• 社是「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	社是「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		

上新電機　同社ウェブサイト

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	

住友生命 「住友生命グループ Vision2030」

【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

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

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ている。

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、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。

POINT!

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

住友電気工業 「コーポレートガバナンス・ガイドライン」

【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「本方針」という。)を定めるとともに、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」「お取引先」「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、「お取引先」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

POINT!

「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」

【プライム市場、従業員5,235名(単体)】

● 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

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

社員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、社員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!現場対談」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の「サステナビリティ調達調査」を、2019年より住宅事業の建材・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・社会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住友林業グループの「調達方針」「人権方針」などを共有し、より良好な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の各方針などを基に、「ガバナンス」「人権」「労働安全衛生」「環境」「倫理」「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。

※ 顧客ロイヤルティー(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た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 ● ホームページや、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等に関連する評価・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・海外含め) 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	● 国内新築戸建注文住宅における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://sfc.jp/information/sustainability/management/stakeholder.html

POINT!

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

【プライム市場、従業員2,992名(単体)】

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。

POINT！ **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**

● 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みます。	●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

ステークホルダーへの価値配分
https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/pdf/report_2024/sustainability_report2024_06.pdf#page=51
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、財務諸表に基づきステークホルダー別に、その配分状況を算出しています。

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

お客様 従業員 取引先

- 積水化学グループは、自社原材料をほとんどもたないため、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、継続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、社内外で通用するスペシャルな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、処遇しています 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次お取引先を通じて、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

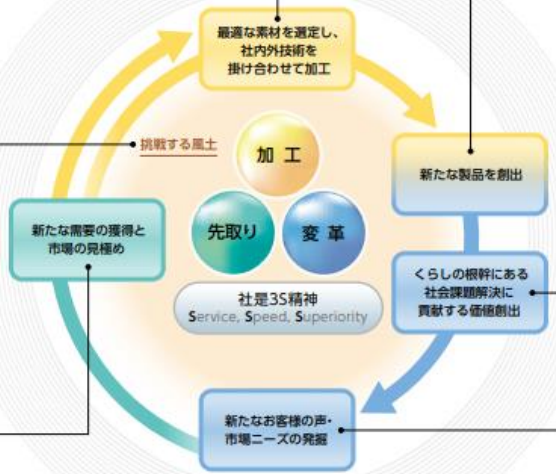
従業員

- 経営層と従業員の対話の機会「ビジョンキャラバン」P.48 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着ける社内起業家育成プログラムを始動させています。P.43

新たな需要の獲得と市場の見極め

お客様 従業員 地域社会 地球環境

- 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に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 エスロハイパー、P.31 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

地域社会 地球環境 取引先 株主

- 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

お客様 地域社会 地球環境

- 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、社外アドバイザリーボードの助言・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.16
- 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ゴール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 取引先 地域社会 地球環境

- 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緩やか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

CHECK! **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**

積水ハウス 「VALUE REPORT」

【プライム市場、従業員14,932名(単体)】

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)	・オーナーデスク ・ハウスセレブレーション	・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	・シャーメゾンライフ POINT －ご入居者様専用ポイントサービス ・シャーメゾンライフ GUARD －入居者様向け火災保険	・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 サーキ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) ・持続可能で強靭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財の活躍 ・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	・多様な働き方の推進 ・心理的安全の高い職場風土 ・従業員の健康維持・健康意識の向上 ・従業員の幸せ度の維持・向上
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

POINT！ **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、より良き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。社員が職場で活き活きと働き、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	学業またはリスキ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

POINT！ **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しく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

POINT!

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」

【非上場、従業員12,470名(単体)】

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

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。

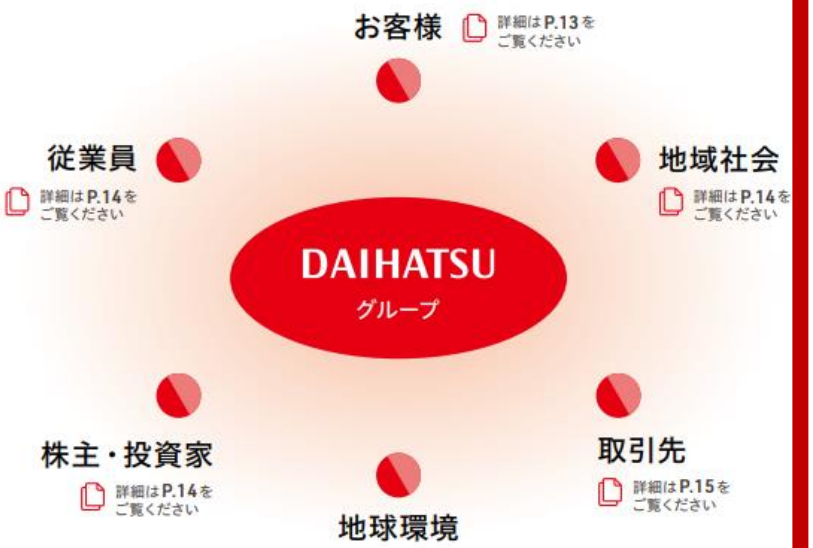
株主、投資家とともに

- 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



POINT! **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**

大和ハウス工業　同社ウェブサイト

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。

POINT!

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	株主・投資家	地域社会	ビジネスパートナー	従業員
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	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	地域社会と協調し、地域の持続的発展に貢献します	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	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]

POINT! **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**

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

中部電力グループはステークホルダーとともに持続的な成長を目指します

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
- 安心・安全・安価なエネルギーのお届け
- 新たな価値創出
- 電気料金の負担軽減策

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
- 持続的な成長
- 安定的な株主還元

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
- レジリエンス向上による安心・安全
- 循環型社会の実現

地球環境
従業員一人ひとりが自ら律して行動し、環境経営を的確に実践します
- 再生可能エネルギーの促進
- 浜岡原子力発電所の再稼働

ビジネスパートナー
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
- 物価高騰等を反映した適切な価格設定
- 新たな価値提供に向けた提携強化

従業員
個人を尊重し、多様な人財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
- 安全・健康促進
- 人的資本への投資
- DXを活用した業務変革

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%

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、グリースなど)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

POINT！ **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**

パソナグループ 「サステナビリティ活動報告書」

【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「パソナグループの"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、身近な人にこ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
- パソ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

フォーバル　同社ウェブサイト

【スタンダード市場、従業員790名(単体)】

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、人を大切にして育てるのです。
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。

POINT!

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

三井住友トラスト・グループ　同社ウェヴサイト

【プライム市場、従業員283名(単体)】

サステナビリティ方針

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、個人の人権、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。

POINT!

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

三菱マテリアル　同社ウェブサイト

【プライム市場、従業員5,408名(単体)】

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

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。

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、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

村田製作所 「統合レポート」

【プライム市場、従業員10,401名(単体)】

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し、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、社是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らが説明します。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の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湧き、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

【プライム市場、従業員1,736名(単体)】

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

CHECK!

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。

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） お客さまとの対話の様子
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） 社外取締役スモールミーティング　YouTubeを活用したセミナー
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】 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 コエドテラス」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 コエドテラス」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こまりごとを、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」 • マイパーパスワークショップ ➡P21 • 「りそなWomen's Council※2」 ➡P49 • コミュニケーション活性化 ➡P78 マイパーパスワークショップ

※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直轄の諮問機関

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。

CHECK! 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

ステークホルダーへの約束

20

お客さまへ
Customer satisfaction
お客さまの様々なニーズを叶えるホテル展開
ロイヤルホテルならではの体験価値の提供
「ロイヤルホテル」ファンの未来への継承

株主さまへ
Investor satisfaction
株主価値向上施策の積極的な取組
成長戦略の着実な実行による配当の実施
株主優待制度の拡充

社会へ
地域に根ざしたホテル運営を通じて創生に貢献
社会の持続的な発展への貢献

取引先さまへ
Partner satisfaction
取引先さまとの共存共栄関係の構築
共創によりお互いの創造価値を向上

ホテルオペレーターとして

企業として

ホテルオーナーさまへ
Owner satisfaction
オーナーの多様な出店ニーズに適合した
ブランドカテゴリーの構築
確実な収益源となる顧客基盤の構築
DX推進による生産性・収益性の向上
人的資源投下領域の選択と集中

社員へ
Employee satisfaction
働きやすい職場環境の実現
働きがいのある業務に携わる機会の提供
成長実感が得られる人材育成施策の実行

POINT!

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

ローム「統合報告書」

ステークホルダーとの価値共創

【プライム市場、従業員3,902名(単体)】

ロームは、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。

	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で理解し、商品企画へと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財です。だからこそ、ロームでは、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、人財育成に注力することに加え、広く有能なる人財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 ● 人財の育成と活用 ● 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イ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。ロームは、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つの軸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通じた環境教育活動など)	● GHG排出量、水資源、廃棄物量の削減、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

POINT!

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

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

【別 冊】

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

アシックス 「統合報告書」

【プライム市場、従業員989名(単体)】

マテリアリティとリスク・機会

詳しくは「サステナビリティレポート」をご参照ください

マテリアリティ(重要テーマ)はアシックスの中長期の企業価値に影響を与えます。
アシックスでは、中長期の持続性に影響するこれらの項目に適切に対処するために、リスクと機会(ステークホルダーとの共創機会)を特定し、取組みを強化しています。

	マテリアリティ(重要テーマ)	対応しないことによるリスク	ステークホルダーとの共創機会	関連KPI
1	心身の健康	「心身の健康」という創業哲学が製品・サービスを通じて実現されないことによる競争優位性やレピュテーションの低下	お客様 お客様データに基づく革新的な製品・サービスの研究開発 ビジネスパートナー 製品・サービスの共同研究開発 地域社会 つながりを深めることによる地域の課題解決とそれによるアシックスブランドへの信頼性向上	●OneASICS会員数(万人)／2026年：3,000万人以上(2019年比 3倍以上)
2	イノベーション	市場ニーズや社会課題に対応できないことによる競争優位性の喪失	お客様 期待・ニーズにより革新的な製品・サービスを創出 従業員 多様な人財の活用を通じたイノベーション創出の加速	–
3	製品とサービスの品質	安全性における問題が発生した場合の金銭的損害や企業イメージへの影響、有害・制限化学物質の非遵守がもたらす企業・ブランドイメージの低下	従業員/お客様/取引先 安全性と機能性を同時追求することによるイノベーションの創出	–
4	サプライチェーンの人権・透明性	サプライチェーンにおける労働基準の非遵守、法令やコンプライアンス違反の発生による経営の持続性や財務への影響	ビジネスパートナー 関係を強化し、バリューチェーンの持続可能性・レジリエンスを向上	●アシックス基準以上の1次生産委託先工場の割合(%)／100%
5	気候変動への対応	気温上昇に伴うスポーツ時間の減少による売上減、台風・洪水の激甚化に伴うサプライチェーンの操業停止による売上機会の喪失及び原材料価格の変動による調達コストの上昇	すべてのステークホルダー スポーツができる環境を守ることによる、すべてのステークホルダーに対する価値創出 従業員/お客様/取引先 環境負荷削減と機能性を同時追求することによるイノベーションの創出	●事業所でのCO_2排出量削減率(%)(2015年比)／2030年：63% ●サプライチェーンでのCO_2排出量削減率(%)(2015年比)／2030年：63% ●事業所での再生可能エネルギー由来の電力比率(%)／2030年：100%
6	循環型ビジネス	資源を効率的に活用しないことによる原材料費の高騰、製品価格への転嫁による売上への影響及び取組みなどが適切に行われなかった場合の企業イメージの低下		●シューズとウエアのポリエステル材のリサイクル材比率(%)／2030年：100% 製品や材料を再利用又はリサイクルするため製品回収プログラムを実施／2030年：3地域
9	生物多様性と水の管理			●シューズ1次委託先工場での1足あたりの水使用量削減率(%)(2015年比)／2023年：20%
7	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	従業員のモチベーション低下によるパフォーマンスの低下・離職、次世代人財の採用への影響、それによる労働者不足、ほか	従業員 多様な価値観によるイノベーションの加速、働きがいのあるレジリエントな組織の実現	●ダイバーシティ&インクルージョン：女性管理職比率(%)／2026年：40%以上
8	コーポレートガバナンスと開示	法令やコンプライアンス違反の発生による経営の持続性や財務への影響	株主・投資家 対話やESG評価の改善を通じ、価値創造する力を向上	–

POINT!

マテリアリティ(重要テーマ)ごとに、関連KPIを設定するとともに、ステークホルダーとの共創機会や対応しないことによるリスクを示している

ANAグループ「統合報告書」

【プライム市場、従業員12,854名(単体)】
※上記従業員数は全日本空輸の値

価値創造プロセス

経営資本の強化

ANAグループは創業からこれまでの歴史の過程において、様々な資本を積み上げてきました。今後も、経営環境を踏まえた経営戦略を実行していくにあたり、各資本の目指す姿と現在の状態とのギャップを埋めるための対策を確実に実行することで、資本の強化を図っていきます。

	目指す姿とその理由	現在の資本の状態(INPUT)2024年3月31日時点		強化施策の例	モニタリング指標・目標例(OUTPUT)
人的資本	**「人財」は付加価値を生み出す源泉** 航空事業において、高品質なサービスを提供するためには高い専門性を備えた人財が個々のスキルとチームワークを発揮することが重要です。これは他社との競争優位を確立するための絶対的な要素です。予測困難な時代の中で今後も当社グループが持続的な成長を果たすためには、人的資本を継続的に強化する必要があります。人的資本を強化することで、他の経営資本の拡大にもつなげていきます。	**航空に関する高い専門性・スキルを備えながら高いエンゲージメントを有する社員一人ひとりの"人の力"と、組織の壁を越えて連携し協力する"チームワーク"** • グループ従業員数　41,225人 • ANA's Way Survey全設問平均スコア　3.95(5点満点) • 女性役員／女性管理職比率(グループ)　21.3%／20.2%(2024年4月1日時点) • 新Good Job Programにおける部門を越えたメッセージ件数　172,678件	課題認識 • 事業規模の拡大に向けたオペレーションを支える人財不足 • 非航空事業で収益の柱を確立するための人財不足 • 変化に機敏に対応する変革力	• 経営層と現場の対話とフィードバックの強化 • 会社・組織を越えたコミュニケーションの促進 • 手挙げ制度の拡充 • プロフェッショナル人財の獲得・育成 • 知の探索、イノベーティブ人財の開発 • 多様な人財が強みを活かす全員活躍の推進 • 変革やワクワクを推進する風土醸成 • シニア社員の活躍サポート • 賃金水準・福利厚生制度の見直し • 社員の安全と健康の確保、快適な職場環境づくり • 採用活動の強化	**2025年度目標** • ANA's Way Survey全設問平均スコア　4.03(5点満点) • 経営層による対話回数　1,200回 • 部門を越えたメッセージ件数　200,000件 • 付加価値生産性　+15%向上(2018年度比) • 離職率の変化幅　▲0.5pt(2020年度比) • 2020年代の可能な限り早期に女性役員・女性管理職比率30%
財務資本	**世界トップティア水準の収益性と財務体質** 航空事業は機材調達などによる大きな資金需要が定期的にあるビジネスです。会社の好不調にかかわらず、安定して資金調達できる状態を維持するため、事業成長と堅実な財務運営を継続することで、資本・金融市場との信頼関係を積み上げ続けることが重要と考えます。	**安定的に利益を創出できる健全な財務運営** **2023年度実績** • 営業利益率　10.1% • ROA　6.1% • ROE　16.5% • 1株当たり純利益　335円 • 自己資本比率　29.3% • 信用格付け R&I：A-(安定的)、JCR：A-(ポジティブ)	課題認識 • コロナ禍で毀損した財務基盤の早期復元	**2025年度まで：** • 財務基盤の回復を優先 • 利益蓄積による自己資本の積み上げ • 手元資金は高い水準を維持 • 信用格付けの「A格」維持 **2026年度以降：** • 総資産を圧縮 • 自己資本を蓄積	**2026年度以降早期に目指す目標** • 1株当たり純利益　コロナ前を上回る水準 • 自己資本比率　45%水準 **2030年までに目指す水準** • 営業利益率　10%以上 • ROA　8%以上 • ROE　12%以上
社会関係資本	**「移動」と「つながり」を共創するパートナーシップの拡大** お客様からより選ばれ続ける航空会社であるためには、お客様とのつながりだけではなく多岐にわたるステークホルダーとの関係性を良好に保つ必要があります。また、単なる人やモノの移動を越えた「つながり」を創出するため、新たなサービスを生み出し、ともに経済を活性化していくパートナーとのネットワークを築き続けていきます。	**ステークホルダーとの広く強いつながり** • 就航空港数　335空港(コードシェア含む) • ANAマイレージクラブ会員数　約4,200万人 • JVパートナーエアライン数　4社 • コードシェアパートナー社数　30社 • スターアライアンス加盟航空会社数　26社 • 株主数　761,448人 • 個別および包括連携協定の締結　24自治体 • 購入先・製造元・委託先などビジネスパートナーとの良好な取引関係	課題認識 • 経営戦略を後押しできる共創ネットワークの構築	• 路線ネットワークのさらなる拡大(マルチブランドの生産量拡大、国内外エアラインとの提携) • ANAマイレージクラブ会員数のさらなる増加 • 資本市場への適時適切な情報提供 • ステークホルダーとの対話機会の拡大 • 地方自治体との連携による地域活性化 • サプライチェーン全体における「ANAグループ調達方針」に基づく公正かつ透明な調達活動	

POINT!

経営資本ごとに、モニタリング指標・目標例(OUTPUT)を設定するとともに、目指す姿とその理由や現在の状態、強化施策の例を示している

ANAグループ「統合報告書」

【プライム市場、従業員12,854名(単体)】
※上記従業員数は全日本空輸の値

	目指す姿とその理由	現在の資本の状態(INPUT)2024年3月31日時点		強化施策の例	モニタリング指標・目標例(OUTPUT)
知的資本	**世界で選ばれ続けるエアラインであるとともに、顧客満足のさらなる追求と新たな価値の創出** これまでの航空事業で培った知見やノウハウをさらに高めることで、今まで以上に受託やソリューションビジネスにも拡大し、ANAブランド品質を展開することでANA経済圏を広げます。 データドリブンな考え方と行動により、価値を創出し、個人の感情や経験則に左右されない品質を継続的に担保します。	**顧客満足を生み出す知見・ノウハウと高いブランド力** • ANAブランド力 SKYTRAX 5スター　11年連続獲得(2012～2023年) • 航空事業で培ってきたノウハウ • 組織として高い基本品質を維持するためのマニュアル • データ活用基盤「BlueLake」	**課題認識** • **海外におけるANAブランド力の認知向上** • **IT基盤の強化とデータ活用文化の醸成** • **航空で培ったノウハウの非航空事業への展開**	• 海外でのブランディングの強化 • 組織横断的なノウハウの共有・最大活用するための仕組みづくり • 「BlueLake」データ拡充 • データ活用文化の醸成 • データマネジメント・デジタルガバナンスの強化 • デジタル人財の確保と成長支援	• SKYTRAX　5スターの継続獲得 • 活用可能なデータ量　2025年度4倍(2022年度比) またブランド力の向上に向けて、以下の運航品質に関する指標をモニタリング • 安全性 • 定時性 • 顧客満足度　など
製造資本	**需要に合わせた事業拡大と基本品質の向上を実現できる体制の構築** お客様のニーズに合わせた路線・便数の拡大に向けて、長期的な視点で計画的に機材調達を行っています。 また低燃費機材のシェア拡大やオペレーティングシステムの統合などにより、環境や安全などの面からも付加価値の高い、世界最高水準の航空サービスの提供に向けた取り組みを推進していきます。	**豊富な機材とその運航を支える施設やシステム** • ANAグループ航空機数　278機(うち貨物専用機11機) • 低燃費機材シェア　80.3% • 最新の訓練施設「ANA Blue Base」 • 安全を支える自社保有の整備関連施設 • 運航の基本品質を支える各種オペレーティングシステム	**課題認識** • **経営戦略を支えられる生産能力の強化**	• ネットワーク戦略に基づくフリート戦略 • 日本貨物航空(株)(NCA)の子会社化によるフレイターの増強 • 低燃費機材のさらなる拡充 • 基本品質のさらなる向上を目的とした施設・システムへの投資	**2025年度目標** • グループ全体の機材数　285～295機 • 設備投資額　約2,700億円(2023～2025年度平均) **2030年度末時点の目標** • 中小型機のグループ全体構成比　約80% • ANAブランド国際線機材数の構成比　約45% • 低燃費機材シェア　約90%
自然資本	**豊かな社会の創造と事業の持続性の両立** 航空は利便性の高い遠距離高速輸送手段ですが、地球環境への負荷が大きい交通手段の一つとされ、その環境負荷の低減は重要な課題です。人々の生活の豊かさを支える輸送サービスの提供と地球環境の維持を両立するため、温室効果ガス排出量削減を主とする気候変動の緩和、そして生物多様性の保全や資源の有効利用など幅広い取り組みを強化していきます。	**日々の創意工夫による資源の有効活用** **2023年度実績** • CO_2排出量　15.1%削減(2019年度比／航空機運航) • CO_2排出量　21.4%削減(2019年度比／航空機の運航以外) • 資源類廃棄率　49.0%削減(2019年度比) • 食品類廃棄率　4.3%	**課題認識** • **持続的な事業成長と両立したCO_2排出量ネットゼロの実現**	• 運航上の改善・航空機等の技術革新 • SAF※の活用などによる航空燃料の低炭素化 • 排出権取引制度の活用 • ネガティブエミッション技術の活用 • 資源類、食品類の廃棄率を減らすサービスへの転換 • 航空輸送における野生生物の違法取引撲滅 • 生物多様性の保全を目的とした環境保全活動 ※ SAF(Sustainable Aviation Fuel)：持続可能な航空燃料	**2030年度目標** • 航空機の運航で発生するCO_2排出量 2019年度比　実質10%以上削減 • 消費燃料の10%以上をSAFに置き換え • 航空機の運航以外で発生するCO_2排出量 2019年度比　33%以上削減 • 資源類の廃棄率　2019年度比　70%以上削減 • 食品類の廃棄率　3.8%以下 • 生物多様性の保全 (航空輸送における野生生物の違法取引撲滅、環境保全活動など)

EIZO「統合報告書」

EIZOのマテリアリティ

【プライム市場、従業員982名(単体)】

以下の通り当社グループのマテリアリティを特定し、KPI・目標の設定を行うとともに、推進活動に取組んでいます。

	重要課題	指標(KPI)	2023年度 目標	2023年度 実績	2024年度 目標	2026年度 目標	2030年 目標	関連するSDGs
	「映像」を通じた豊かな社会への貢献							
社会	●先端技術を開発・応用した高品質・信頼性の製品・システム・サービスの提供 ●社会インフラを支えるImaging Chainの提供 －医療・福祉の質・安全性の向上への貢献 －世界の医療の進歩に貢献する映像環境の提供 －安心・安全なまちづくりへの貢献	医療の安全・質の向上への貢献	・ワークフローを効率化するシステムの提供により医療のDX推進に寄与する ・安心な読影環境を支えるモニター品質管理の普及	・医師の働き方改革支援 －自宅での遠隔読影に適した医用モニターを発売 ・医療安全への貢献 －医療映像記録用イメージングレコーダーを発売	・医療安全・ワークフロー効率化に貢献する商品のワールドワイド展開強化 ・安心な読影環境を支えるモニター品質管理の啓蒙強化	—	・拡がるデジタル画像診断領域に最高の映像品質を提供 ・映像の利活用による医療安全とチーム医療の課題解決に貢献	3 6 9 11
		感動を与えるエンターテインメント産業発展への貢献	・HDR*1制作環境整備のための製品の拡充 ・ネットワーク型カラーマネージメントソリューションの導入推進	・デジタルワークフローを改革 －外部システムからモニターの表示調整・管理を可能にするAPI*2をリリース －色設定を確実に行うため、映像信号を数値化/見える化する機能を搭載した新機種を発売	・HDR制作環境整備のための製品の拡充 ・ネットワーク型カラーマネージメントソリューションの導入でデジタルワークフローを改革	—	・独自の表示技術と色管理で業界最高品質の制作環境を提供	
		インフラの安全・保全を支える映像技術の提供	・船舶無人航行やCBM*3に寄与する視認性向上/画像認識技術を搭載した製品の拡充	・カメラ製品の開発体制強化 ・無人航行時の本船安全確保システムを開発・実証実験(DFFAS+*4)に参画し、成功 ・インフラ保全や事件・事故解析用に画像鮮明化ソフト発売	・CBMをはじめ、遠隔による監視や操縦など、社会インフラの高度化・効率化に資するトータルソリューションを提供	—	・社会変化に伴うインフラの高度化・効率化を映像技術で強力に支援	
		使う人の健康と環境の保全に配慮した製品の提供	・目や身体への負担が少ない機能の充実 ・エシカル消費を牽引する製品の提供	・米国環境基準EPEATの最高評価ランクに認定4Kモニター2機種発売 ・FlexScan EVシリーズEPEAT Climate+認定 ・FlexScan EVシリーズ計11機種に集合梱包仕様を設定し梱包材質量を40%削減(31.5型×4個梱包時)	・製品の環境配慮の一層の推進 ・目や身体への負担が少ない機能の充実	—	・業界最先端の低消費電力、グリーンマテリアル(低環境負荷材料)採用製品の提供 ・目や身体への負担が少ない機能の拡充	
	自由闊達で創造的に活躍できる企業文化							
社会	●異なる文化・価値観の尊重 ●人材価値の最大化・エンゲージメントの向上 ●健康経営の推進 ●安心・安全に働ける環境の構築・維持 指標対象範囲：国内グループ	女性管理職比率	5%(海外グループ会社含む連結：15.0%)	2.2%(海外グループ会社含む連結：11.7%)	5.0%	7.0%	15.0%	3 4 5 8
		女性リーダー職比率 ※管理職含む	7%	5.3%	7.0%	10.0%	15.0%	
		障害者雇用率	2.3%(法定2.5%)	2.0%(法定2.3%)	2.5%(法定2.5%)	2.7%	2.8%	
		一人当たりの研修受講数	6.5件	8.9件	10.0件	15件	20件	
		人材育成コスト/時間	30,000円/50時間	47,600円/38時間	60,000円/50時間	80,000円/60時間	100,000円/70時間	
		エンゲージメントスコア ※「仕事への活力」「誇り」調査項目への回答結果より	2.7点/4.0点中	2.4点/4.0点中	2.7/4.0点中	3.0/4.0点中	3.2/4.0点	
		新卒離職率	5.0%以下	8.2%	5.0%以下	5.0%以下	5.0%以下	
		有給休暇取得率	85%	86.5%	90%	95%	100%	
		育児休業取得率	女性：100% 男性：85%	女性：100% 男性：78.9%(3か月以上：26.3%)	女性：100% 男性：90%(3か月以上：40%)	女性：100% 男性：100%(3か月以上：50%)	女性：100% 男性：100%(3か月以上：65%	
		私傷病による休職者率	0.8%	0.7%	0.6%	0.4%	0.3%	
		重大災害件数 ※死亡災害、後遺障害の残る災害	0件(海外含む)	0件(海外含む)	0件(海外含む)	0件(海外含む)	0件(海外含む)	
		労働災害度数率 ※100万延実労働時間当たりの休業1日以上の災害件数	0	0	0	0	0	
	人権と多様性の尊重							
	●当社事業に関わるすべての人の人権の尊重 －不適切な労働の禁止(児童労働、強制労働、拘束労働) －あらゆる差別・ハラスメントの禁止	人権侵害に関する社内外からの通報件数	・社外通報・相談窓口の設置、周知、運用 ・人権デュー・デリジェンスの実施	・通報 0件 ・社外通報・相談窓口の設置準備完了 ・「ビジネスと人権」に関する教育会実施	・社外通報・相談窓口の設置、周知 ・人権デュー・ディリジェンスの実施及び情報開示	・バリューチェーン上の人権リスクの低減	・バリューチェーン上の人権リスクの低減	8 10 16
	サプライチェーンマネジメント							
	●相互の繁栄を基本としたパートナーシップの構築 ●安定供給の取組み ●サプライチェーンを通じたサステナビリティの取組の推進 －気候変動・生物多様性・水資源に関する取組み	当社サプライヤー行動規範への賛同率	100%	100%	100%	100%	100%	12 13 14 15 17
		サプライチェーンにおける人権尊重の取組み	SAQの人権項目への対応率：100%	87.5%	90%	100%	100%	
		責任ある鉱物調達調査回答回収率	100%	92.7%	100%	100%	100%	
		第三者検証済3TG製錬所(RMAP適合率)	75%	66%	75%	80%	90%	
		サプライヤーとの協働による低環境負荷製品の開発	協働検討会の実施	・7社の主要サプライヤーと実施 ・部品納入用の梱包材を紙素材へ変更	・協働検討会実施の対象サプライヤーを拡大 ・低環境負荷デバイスの製品採用	・サプライヤーとの協働を強化 ・低環境負荷製品の製品拡充	・サプライヤーとの協働を強化 ・低環境負荷製品の製品拡充	
		気候変動対策に関するエンゲージメントの実施	サプライヤーのSBT取得推進	サステナビリティ説明会を実施し、130社に対し当社取組状況を説明	・サステナビリティ説明会の継続実施 ・SBT取得/気候変動対策の支援	・サステナビリティ説明会の継続実施 ・SBT取得/気候変動対策の支援	・サステナビリティ説明会の継続実施 ・SBT取得/気候変動対策の支援	
		RBA行動規範に沿ったサステナビリティの取組推進	主要生産3拠点でのVAP受審	当社1拠点で監査を受審(※2拠点は震災のため受審延期)	・RBAに関する理解浸透 ・人権に関する苦情窓口の設置	RBAに関する理解浸透	RBAに関する理解浸透	

POINT!

ESG別の重要課題ごとに、指標(KPI)や年度目標を設定するとともに、実績を示している

EIZO 「統合報告書」

【プライム市場、従業員982名(単体)】

	重要課題	指標(KPI)	2023年度 目標	2023年度 実績	2024年度 目標	2026年度 目標	2030年 目標	関連するSDGs
環境	循環型社会への対応							
	●最先端の環境マネジメント ●人や環境に配慮した製品づくり ●環境と人体に負荷の少ない素材へのシフト	ハロゲンフリー材の使用拡大	ハロゲンフリー材の使用率:75%	ハロゲンフリー材の使用率:82%	ハロゲンフリー材の使用率:83%	ハロゲンフリー材の使用率:85%	ハロゲンフリー材の使用率:90%	6 7 12 14
		製品本体へのグリーンマテリアル(低環境負荷材料)の採用	リサイクルプラスチック使用率:70%(2030年)	•高リサイクル率プラスチックの調査と新モデルへの適用 •リサイクルプラスチック使用率:19.3%	•新規開発モデルより、高リサイクル率プラスチックを採用 •リサイクルプラスチック使用率:25%	リサイクルプラスチック使用率:45%	リサイクルプラスチック使用率:70%	
		梱包材における化石燃料由来のバージンプラスチック非採用	紙素材梱包の採用率向上	•販売中モデルの仕様変更を実施 •紙素材梱包の採用率:21.2%	•新規開発モデルより、紙素材梱包を採用 •紙素材梱包の採用率:25%	紙素材梱包の採用率:55%	紙素材梱包の採用率:80%	
	気候変動への対応							
	●気候変動対策に資する製品・システムの提供 ●製品ライフサイクル全体でのGHG排出削減 ●事業活動における環境負荷低減	Scope1+2削減	2019年度比:40%減	2019年度比:46.2%減	2019年度比:58%減	2019年度比:61.5%減	2019年度比:70%減	7 11 12 13 14
		Scope3削減(Category1+Category11)	2019年度比:10.0%減	2019年度比:29.5%減(Category1+11)	2019年度比:12.5%減(Category1+11)	2019年度比:17.5%減(Category1+11)	2019年度比:27.5%減(Category1+11)	
		グループ内使用電力の再生エネルギー使用率	46%	48.4%	67%	78.8%	国内グループ会社:100% 海外含むすべてのグループ会社:92%	
ガバナンス	オープンでフェアなガバナンス							
	●適切な情報開示 ●レジリエンスの強化 ●情報セキュリティの強化 ●ビジネス倫理の徹底	コンプライアンス教育受講率(対象:国内外グループ社員)	100%	100%	100%	100%	100%	16
		重大なコンプライアンス違反件数	•0件 •贈収賄防止規程、贈収賄防止ガイドラインの制定	•0件 •贈収賄防止規程、贈収賄防止ガイドラインの制定	0件	0件	0件	
		情報セキュリティの従業員教育実施率	100%	100%	100%	100%	100%	
		重大な情報セキュリティインシデントの発生件数	0件	0件	0件	0件	0件	
		ESG取組に対する外部評価	CDP、EcoVadis、RBA VAP認証での上位評価の取得	•CDP Aリスト •EcoVadis ブロンズ •RBA ゴールド(EIZO株式会社)	CDP、EcoVadis、RBA VAP認証での上位評価の取得	外部機関によるESG上位評価の維持	外部機関によるESG上位評価の維持	

＊1 HDR(High Dynamic Range):一般的なSDR(スタンダードダイナミックレンジ)映像に比べてより広い明るさの幅(ダイナミックレンジ)を表現できる表示技術。SDR映像では日陰が黒つぶれしたり日向が白飛びしたりするのに対し、HDR映像では明るい部分と暗い部分どちらの階調も犠牲にすることなく、より自然でリアルな描写が可能になる。 ＊2 API(Application Programming Interface):ソフトウェアやプログラム同士をつなぐインターフェース(プロトコル)。 ＊3 CBM(Condition Based Maintenance):状態基準保全。IoTやAIなどを活用して設備や機械の状態を監視し、故障前にメンテナンスを行うこと。 ＊4 DFFAS+(Designing the Future of Full Autonomous Ship):日本財団が主催するプロジェクトで、世界初のクルーレス無人運航船の実証実験成功を目指す。

NTT西日本グループ 「サステナビリティレポート」

【非上場、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「視える化」指標

NTT西日本グループは、2010年度からサステナビリティ活動における取組み達成レベルを推し量るための指標として「視える化」指標（KPI）を設定しています。特に事業と関係性の深い「視える化」指標に絞り込みを実施するとともに、各種目標とSDGsとの関連づけを行い、サステナブルな事業運営を推進しています。

なお、目標設定の対象範囲は、原則として、NTT西日本グループとしており、それ以外の場合には個別に明記しています。

「自然（地球）」との共生

視える化指標	定量数値	2023年度目標（中長期目標を設定した年度）	2023年度実績	2024年度目標（中長期目標を設定した年度）	関連するおもなSDGs
重点活動項目：脱炭素社会の推進					
温室効果ガスの排出削減	温室効果ガス排出量の削減率	カーボンニュートラル（2040年度）	自責※温室効果ガス排出量29.48万t-CO2e	カーボンニュートラル（2040年度）	13
	サプライチェーン全体の削減率（2024年度より目標設定）	ー	ー	サプライチェーン全体のネットゼロ(2040年度)	13
社用車のEV化率【EV100】	社用車EV化率	50%（2025年度）100%（2030年度）	36.2%	50%（2025年度）100%（2030年度）	7 13
サービス提供を通じた社会の環境負荷低減	NTTグループソリューション環境ラベル取得数	1件	1件	ー	

POINT！ サステナビリティ活動における取組み達成レベルを推し量るための指標として「視える化」指標(KPI)や年度目標を設定するとともに、実績を示している

NTT西日本グループ 「サステナビリティレポート」

資源循環型社会の推進					
資源循環利用の推進	廃棄物のリサイクル率（撤去通信、建設廃棄物、オフィス）	98.9%以上	98.8%	99%以上	12
	PCBに関する法令違反件数（2024年度より目標設定）	ー	ー	0件	
環境貢献、業務効率化に向けた取組み	事務用紙の削減率	2020年比 44%削減	2020年度比 53%削減	2020年比 55%削減	
生物多様性の保全					
自然保護	自然保護地区に設置した事業用設備数、全体に占める割合（2024年度より目標設定）	ー	ー	モニタリング開始	6 13 14 15 17
みどりいっぱいプロジェクトの推進	みどりいっぱいプロジェクト活動府県	30府県	30府県	30府県	6 13 14 15 17

※ 自責：NTT西日本グループが自らの事業活動により排出した温室効果ガス

NTT西日本グループ 「サステナビリティレポート」

「文化（集団・社会～国）」の共栄

視える化指標	定量数値	2023年度目標（中長期目標を設定した年度）	2023年度実績	2024年度目標（中長期目標を設定した年度）	関連するおもなSDGs
お客さまのCX向上					
CXの向上	顧客エンゲージメント率（2024年度より目標設定）	―	―	顧客内NPI:77.0% NPS:-29.9%	
	お客様の声を踏まえたサービス改善件数※1	対前年度比増	35件(前年度比11件増)	対前年度比増	
Smart10xの拡充・開拓					
Smart10xの拡充・開拓に向けた取組み	Smart10x（B2B2X）収益額	930億円	755億円	―	
	サービスリリース数	―	15件	―	
光顧客基盤の推進					
光顧客基盤の拡大	光サービス契約数	純増15万回線（契約者数1,040万）	純増3.7万回線(契約者数1,029万)	純増5万回線（契約者数1,034万）	

視える化指標	定量数値	2023年度目標（中長期目標を設定した年度）	2023年度実績	2024年度目標（中長期目標を設定した年度）	関連するおもなSDGs
通信サービスの安定・信頼性確保					
高品質で安定した通信サービスの確保	重大故障発生件数※2	0件	2件	0件	
セキュリティの強化					
セキュリティ強化に向けた取組み	サイバー攻撃に伴う重大なインシデント発生件数※3	0件	0件	0件	
	セキュリティ人材数（SA・Aレベル）	累積750人以上（2025年度）	806名	累積750人以上（2025年度）	
	重大な情報漏洩の件数（2024年度より目標設定）	―	―	0件	
法令遵守の徹底、高い倫理観に基づく企業活動					
コンプライアンスの徹底に向けた取組み	反競争的な違反行為・贈収賄違反件	0件	0件	0件	

※1 2023年度目標のウィズカスタマー活動における改善件数を2024年度目標より見直し
※2 対象範囲：NTT西日本
※3 2023年度目標のサイバー攻撃に伴うサービス停止件数を2024年度目標より見直し

NTT西日本グループ 「サステナビリティレポート」

「Well-being(幸せ)」の最大化

視える化指標	定量数値	2023年度目標（中長期目標を設定した年度）	2023年度実績	2024年度目標（中長期目標を設定した年度）	関連するおもなSDGs
人権意識に基づく企業活動					
人権の尊重に向けた取組み	確認された人権に関する違反件数	0件	15件	0件	10 16
	改善が必要なサプライヤとの直接対話実施率※1	100%	100%	100%	10 16
ダイバーシティ＆インクルージョンの推進					
女性活躍に向けた取組み	女性管理者比率	15%(2025年度)	11.1%	15%(2025年度)	5
	女性の新任管理者登用率	30%	30%	30%	5
	女性役員比率	25～30%(2025年度)	27%	25～30%(2025年度)	5
障がい者雇用促進に向けた取組み	障がい者雇用率（翌年6月1日時点）	2.30%以上（法定雇用率）	2.83%	2.50%以上	8 10
外部人材の採用	外部人材採用数	125人	91人	―	8 9
男性育休取得	男性育休取得率	100%以上	190%	100%以上	5
LGBTQ＋等の理解促進	PRIDE指標	ゴールド	ゴールド	ゴールド	5

視える化指標	定量数値	2023年度目標（中長期目標を設定した年度）	2023年度実績	2024年度目標（中長期目標を設定した年度）	関連するおもなSDGs
デジタル人材育成					
デジタルデータ活用・強化に向けた組み	デジタル人材認定数（SA・Aレベル）	デジタル人材認定数（SA・Aレベル）SA認定:累計400認定・A認定:累計8,000認定	SA認定:累計140認定 A認定:累計7,012認定	SA認定:累計400・A認定:累計8,000(2025年度)	4 9
働きがいのある職場の実現					
柔軟な働き方の実現	リモートワーク実施率（オフィスワーカー）	60%	54%	対前年度比増	9 11
	自律的な働き方の肯定的な回答率（2024年度より目標設定）	―	―	対前年度比増	9 11
働きがいのある職場の実現	社員エンゲージメント率	対前年度比増	51%(前年度比▲4pt)	―	8

NTT西日本グループ 「サステナビリティレポート」

視える化指標	定量数値	2023年度目標（中長期目標を設定した年度）	2023年度実績	2024年度目標（中長期目標を設定した年度）	関連するおもなSDGs
健康経営の推進					
社員の健康維持に向けた取組み	プレゼンティーイズム損失率（2024年度より目標設定）	―	―	6.0以下	
	特定保健指導対象者率	14.5%以下	18.9%（NTT西日本単体は18.6%）	18.2%以下	
	特定保健指導完了率	55.0%以上	20.2%（NTT西日本単体は20.4%）	45.0%以上	
安全労働の推進					
労働災害の根絶	労災事故の発生件数※2	0件	1件	0件	
社会貢献活動の推進					
イベント・ボランティア活動等への参加	社会貢献、ボランティア活動等への参加数	対前年度比増	148.2%	対前年度比増	

※1 2023年度目標の重要なサプライヤとの直接対話実施率を2024年度目標より見直し

※2 対象範囲：NTT西日本

オムロン 「統合報告書」

【プライム市場、従業員4,538名(単体)】

SF 1st Stageの非財務目標と進捗

非財務目標(注1)	2022年度(実績)	2023年度(実績)
① 3つの社会的課題解決への貢献を示すサステナビリティ売上高(注2)を2021年度比+45%成長させる	サステナビリティ売上高 4,178億円 +28%(2021年度比)	サステナビリティ売上高 4,338億円 +33%*(2021年度比)
② グローバル女性マネージャ比率18%以上を実現する	16.6%(注5)	19.1%(注7)*
③ 海外28拠点での障がい者雇用の実現と日本国内の障がい者雇用率3%を継続する	海外:27拠点 国内:3.1%	海外:28拠点 国内:3.5%
④ Scope1・2でのGHG(注3)排出量の2016年度比53%削減を実現する	62%削減(注6)(2016年度比)	68%削減(2016年度比)
⑤ 国内全76拠点のカーボンゼロを実現する	10拠点	39拠点(累積)
⑥ UNGPに沿った人権デューディリジェンスの実施とバリューチェーンにおける人権救済メカニズムを構築する	・人権課題の特定 ・救済メカニズムの一次体制整備と試行	・特定した人権課題の解決策策定 ・救済メカニズムの運用とモニタリング
⑦ サステナビリティの取り組みを着実に実践し続け、DJSI Worldに選定され続ける	DJSI Worldに選定	DJSI Worldに選定
⑧ 多様な人財の能力を引き出すマネジメントトレーニングをグローバル管理職が100%受講する	46%	70%
⑨ DXの基礎知識となる統計、データ分析、AIなどの研修プログラムを全エリアに導入する	研修プログラムの欧州での試行開始	日本を除く全エリアで研修開始
⑩ デジタルツールの駆使により、ペーパー使用量を削減する	44%削減(2019年度比)	54%削減(2019年度比)
+1 各リージョン(注4)のトップマネジメントが、オムロンのサステナビリティ方針に則り、地域社会に対するコミットメントを宣言し、実行を継続する	全エリア宣言と実行継続	全エリア宣言と実行継続

(注)
1 非財務目標に記載されている数値は、2022年度に設定したSF 1st Stageの当初設定目標
2 「カーボンニュートラルの実現」、「デジタル化社会の実現」、「健康寿命の延伸」に繋がる注力事業の売上高
3 GHG:温室効果ガス
4 リージョン:米州、欧州、アジア、中華圏、韓国、日本
5 2023年4月3日出資完了したオムロンキリンテクノシステムズ株式会社を含む4月20日時点の当社及び連結子会社集計値
6 2022年度のGHG排出量は、上海ロックダウンなどの一時的な影響を含めた数値
7 2024年4月20日時点の当社及び連結子会社集計値
8 非財務目標の⑧から⑩は、社員投票で決定した目標
9 *はJMDC社を含む

SF 1st Stage戦略目標と進捗(23年度累計)

制御機器事業(IAB) i-Automation! 採用顧客数 4315社 (目標 5000社)	ヘルスケア事業(HCB) グローバル血圧計販売台数 4469万台 (目標 9400万台) 遠隔診療サービス利用者数 16.5万人 (目標 60万人)	顧客資産型※サービス事業の拡大 サービス事業比率 10.3% (目標10%超) ※顧客資産を活かした「モノ」+「サービス」事業	新規事業の創出 新規事業創出数 31事業 (目標3事業以上)
社会システム事業(SSB) エネルギーマネジメント機器接続台数 4万台 (目標 5万台)	電子部品事業(DMB) 新エネルギー・高速通信の普及に貢献する製品販売 DC機器向け製品 0.3億個 (目標 0.6億個) 高周波機器向け製品 1.2億個 (目標 1.7億個)	ダイバーシティ&インクルージョン 人財開発投資 30億円 (目標60億円) VOICE SEI 76P (目標70P以上)	稼ぐ力の向上 売上総利益率 42.3% (目標47.0%超)

POINT!

非財務目標を設定するとともに、実績を示している

川崎重工業 「統合報告書」

【プライム市場、従業員14,111名(単体)】

重要課題(マテリアリティ)は「事業を通じて創出する社会・環境価値」と「事業活動を支える基盤」に2大別しています。「事業活動を支える基盤」の各項目については定量的な目標とKPIを設定し、その進捗状況を事業活動の中でフォローアップしています。

重要課題(マテリアリティ)の特定プロセス ➡P.15

事業活動を支える基盤項目		2030年の目指す姿	重点事項
今後に向けて特に重要な事項(将来財務への影響がますます増大している事項)	エネルギー・環境ソリューション(バリューチェーン)	●Scope 3について実施可能な対策を最大限行い、2040年にZero-Carbon Readyの実現に向けたマイルストーンを着実に進める。	●カテゴリー①は材料や部品の調達先におけるCO_2排出量の削減 ●カテゴリー⑪は全事業においてCO_2 FREEなソリューションの標準ラインアップを目指す
	ビジネスと人権	●バリューチェーン全体で人権侵害を起こさない、また人権侵害に加担しない。	●子会社における人権デューデリジェンスの実施
	人財活躍推進	●「グループビジョン2030」を達成するための人的資本の強化と有効活用(効率的配置・人財育成)を行う。 ●エンゲージメントを向上し、従業員が活き活きと働き続けることのできる風土を構築する。 ●ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進により、多様な人財がそれぞれの個性と能力を最大限発揮しながら活躍できる組織を実現する。	●企業価値向上に寄与する人事制度改革・人財育成 ●DE&I推進
	技術開発・DX	●地球環境や社会課題の解決に資する新製品・新事業を市場に提供する。 ●事業戦略と連動した知的財産権の取得と活用ができている。 ●プロセスイノベーションを推進し、バリューチェーン全体でのプロセス高度化とデジタル技術を融合する。	●オープンイノベーションの推進 ●新事業創造に向けた共創の知財戦略(知的財産戦略の強化) ●バリューチェーン全体でのDX推進
これまでも重視してきたが今後も着実に強化していく事項	製品責任・安全	●経営トップから現業作業者まで一貫した品質方針のもとに、お客様の視点に立った、「信頼」「安心」の製品・サービスを提供する。	●TQM(Total Quality Management)活動の推進
	コンプライアンス	●コンプライアンス違反の発生するリスクを可能な限り正確にモニタリングする。 ●当該リスクに応じた包括的で、効果的なコンプライアンス体制を構築し、継続的に運用し、定期的に更新する。	●グループ全体のコンプライアンス意識のさらなる向上 ●グループ全体での腐敗防止体制の強化
	労働安全衛生	●グループ全体の重大災害 0件 ●傷病休業の低減 ●健康の保持増進	●労働安全衛生の適切な管理・措置(労働災害対策・傷病休業対策・生活習慣の改善)
	情報セキュリティ	●サイバー攻撃対応や顧客・製品情報の保護を世界最高水準のセキュリティレベルで維持・管理する。	●グループ全体での情報セキュリティガバナンスの強化
多岐にわたり取り組むべき事項(上記の両方に関わる活動)	サステナブル・サプライチェーン・マネジメント	●サプライチェーン全体の環境・人権などのリスクを認識し、サプライヤーと共にサステナビリティを推進する。	●サステナブル調達ガイドラインの改定・配布 ●お取引先へのサステナブル調達アンケートの実施、監査 ●サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスや脱炭素化の推進、資源の有効活用などの取り組み

目標となる指標(またはKPI)	2023年度の実績
Scope 3(カテゴリー①)	3,829,334 t-CO_2(川崎重工、川崎車両、カワサキモータース)
Scope 3(カテゴリー⑪)	32,650,318 t-CO_2(川崎重工グループ)
Scope 3(カテゴリー①)削減に向けた取り組み	主要サプライヤーに対し、カーボンニュートラルへの取り組み状況を確認
人権に関する子会社監査の実施・是正件数	海外子会社4社を対象にSAQ※1を実施(先進国生産拠点)
子会社における児童労働・強制労働禁止の確認件数(社長が交代した子会社において実施)	23社
人権研修の受講者数	10,336名(受講率84.7%)
「働きやすい環境」と「社員エンゲージメント」が共に高い従業員割合(エンゲージメントサーベイ結果)	29%(川崎重工および一部の国内連結子会社 計19社)
女性管理職比率	2.7%(川崎重工グループ(国内))
女性・外国人・キャリア採用者の部長級以上への登用率	8%(川崎重工、川崎車両、カワサキモータース)
男女間賃金差異	62.0%(川崎重工グループ(国内))
男性育児休業取得率	25.0%(川崎重工、川崎車両、カワサキモータース)
「グループビジョン2030」3つの注力フィールドにおける製品・事業化数	22件(遠隔操作グラインダーロボットシステム「Successor-G®」初納入など)
主な社外との連携件数(ニュースリリースにて開示された件数)	5件(神戸市における Microsoft AI Co-Innovation Labの開設、自社開発のデブリ捕獲システム超小型実証衛星「DRUMS」の軌道上技術実証など)
特許保有件数(暦年ベース)	国内保有:3,049件 海外保有:4,511件
研究開発費	533億円
品質マネジメントシステム(ISO9001)の認証取得状況	73.1%(生産拠点数ベース)
TQM研修受講者数	5,052名
重大な不正・不祥事の年間発生件数	0件
行動規範研修受講者数	コンプライアンス資料の読み合わせ活動:29,422名
従業員意識調査でのコンプライアンス浸透度合い	71point
海外向けコンプライアンス研修の受講率	外部事情により未実施
内部通報制度の通報件数	国内:76件 海外:0件
コンプライアンス違反認定件数	18件
休業災害度数率(暦年ベース)	0.23(川崎重工、川崎車両、カワサキモータース)
健康スコア※2(暦年ベース)	3.91(川崎重工、川崎車両、カワサキモータース)
情報セキュリティ研修受講者数 20,000名	17,053名
標的型訓練メール実施回数 20回	21回
標的型訓練メール訓練対象人数 4,000名	6,876名
セキュリティリスクレーティングによる各KHI保有ドメインのスコア80point以上	目標値以上のドメイン比率:74%
主要サプライヤーに対するサステナブル調達アンケート回答件数	全685社中533社回答(回答率77.8%)
人権デューデリジェンスの実施状況	サステナブル調達アンケート結果に基づき、改善対象取引先12社を抽出
サプライヤーホットライン対応件数	7件

※1 Self Assessment Questionnaire(自己評価シート)
※2 健康診断の問診結果から労働生産性に影響する生活習慣の6項目を点数化した当社独自の指数(6点満点)。点数が高いほど健康的な生活習慣と判断します。

POINT!

マテリアリティごとに、目標となる指標(またはKPI)を設定するとともに、実績を示している

関西電力グループ「統合報告書」

【プライム市場、従業員8,416名(単体)】

※上記従業員数は関西電力の値

マテリアリティ(重要課題)の目標・実績

特定したマテリアリティに関する取組みのうち、中期経営計画の達成に向けて特に重要となる項目を抽出し、重点化を図るとともに目標を設定しています。

マテリアリティ	非財務活動項目	2023年度目標	2023年度実績	目標(短中期)
ゼロカーボンに向けた取組み推進	GHG排出量削減に向けた取組み	• ゼロカーボン発電量国内№1 • 2025年度に国内発電事業に伴うCO_2排出量を半減(2013年度比)	• ゼロカーボン発電量国内№1継続 • 2013年度比で、56%削減 左記目標を2023年度に2年前倒しで達成。 (2013年度排出量:4,850万t-CO_2 2023年度排出量:2,120万t-CO_2)	• 当社の事業活動に伴うGHG排出量(Scope1,2) 2025年度▲55%※ 2030年度▲70%※ • サプライチェーン全体のGHG排出量(Scope1,2,3) 2030年度▲50%※ ※2013年度比
	再生可能エネルギーの更なる開発・活用	• 2040年までに、新規開発500万kW、累計開発900万kW規模	• 396.6万kW/900万kW以上(目標) ※社外公表済み案件のみ。再生可能エネルギー事業本部が所管しない電源を含む。	• 2040年までに、新規開発500万kW、累計開発900万kW規模
	火力発電所の熱効率の維持・向上	• ベンチマーク指標(A:1.00、B:44.3%)の達成 ※省エネ法のベンチマーク制度に基づく指標	• ベンチマーク指標を達成	• ベンチマーク指標(A:1.00、B:44.3%)の達成
	原子力プラントの安全・安定運転の継続	• 運転計画に基づく安全・安定運転の継続 (計画外停止件数:0件、 原子力発電電力量:453億kWh)	• 運転計画に基づく安全・安定運転の継続 (計画外停止件数:0件、 原子力発電電力量:442億kWh)	• 運転計画に基づく安全・安定運転の継続 (計画外停止件数:0件、 原子力発電電力量:490億kWh)
安全最優先でのレジリエントな事業基盤の強化	事故・災害に対する備えと対応	• 全社防災訓練、教育啓発等の実施 • 社外防災機関が主催する防災訓練への積極的な参加 • 原子力事業者防災訓練に対する原子力規制庁の評価:全項目A評価	• 全社防災訓練参加人数「1,260名」 • 全従業員向けeラーニング「1回」 • 防災意識啓発を目的とした情報配信「4回」 • 社外防災機関が主催する防災訓練へ参加「35回」 • 原子力事業者防災訓練に対する原子力規制庁の評価「全項目A評価」	• 全社防災訓練、教育啓発等の実施 • 社外防災機関が主催する防災訓練への積極的な参加 • 原子力事業者防災訓練 (原子力規制庁による評価:全項目A評価)
デジタル技術の活用による事業の変革と情報セキュリティ対策の強化	DXを適用した経営課題への取組み	• DXを適用した経営課題への取組 (目標値:DXによる単年効果額252億円)	• DXによる単年効果額「235億円」	• DXを適用した経営課題への取組み (目標値:DXによる単年効果額287億円)
	情報セキュリティマネジメント	• 重大な情報セキュリティ事故件数「0件」	• 重大な情報セキュリティ事故件数「0件」	• 重大な情報セキュリティ事故件数「0件」
ダイバーシティの推進と安全で働きやすい職場環境の構築	労働災害発生状況	• 災害度数率「0」	• 災害度数率「0.18」	• 災害度数率「0」
	ダイバーシティの推進	• 女性役職者比率および女性管理職者比率「2030年度末までに2018年度の3倍(6.3%、4.8%)以上」 • 採用における女性比率「事務系40%以上、技術系10%以上」 • 障がい者雇用の促進 • 多様な「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築 「多様性実感指数」	• 女性役職者比率「3.7%」 女性管理職者比率「3.0%」 • 採用における女性比率「事務系48%、技術系10%」 • 障がい者雇用率「2.7%」 • 多様な「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築 「多様性実感指数:67%」	• 女性役職者比率および女性管理職者比率「2030年度末までに2018年度の3倍(6.3%、4.8%)以上」 • 採用における女性比率 「事務系40%以上、技術系10%以上」 • 障がい者雇用の促進 • 多様な「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築「多様性実感指数:2025年度に80%以上」

マテリアリティに関する全指標については、ESGレポートP.10~12ページをご参照ください。

POINT! **マテリアリティごとに、目標(短中期)や年度目標を設定するとともに、実績を示している**

関西電力グループ「統合報告書」

マテリアリティ（重要課題）の目標・実績

マテリアリティ	非財務活動項目	2023年度目標	2023年度実績	目標（短中期）
ダイバーシティの推進と安全で働きやすい職場環境の構築	働きやすい職場環境の構築	• 有給休暇取得率　「90%以上」 • 総労働時間「2015年度比5%削減＝一人当たり所定労働時間換算190時間（年）相当」 • 男性育児休職取得率「女性取得率と同程度」 • 男性育児休職平均取得日数「2025年度までに1か月以上」 • 離職防止の取組みの充実	• 有給休暇取得率　「97.1%」 • 従業員一人当たり所定労働時間「256.8時間（年）」 • 男性育児休職取得率「99%」（女性育児休職取得率「100%」） • 男性育児休職平均取得日数「21.8日」 • 離職率「0.97%」 • 多様な「個」を支える職場環境の構築「働く環境の満足度※：①92%、②63%」	• 有給休暇取得率　「90%以上」 • 総労働時間「2015年度比5%削減＝一人当たり所定労働時間換算190時間（年）相当」 • 男性育児休職取得率「女性取得率と同程度」 • 男性育児休職平均取得日数「2025年度までに1か月以上」 • 離職防止の取組みの充実 • 多様な「個」を支える職場環境の構築「働く環境の満足度※：①2025年度までに100%、②前年度を上回る水準」
	事業活動における人権侵害の防止	• 人権侵害件数（重大な人権侵害０件）	• 重大な人権侵害0件	• 人権侵害件数（重大な人権侵害０件）
	より良い組織風土の醸成	―	• 組織風土の改革実践指数：「58%」	• 組織風土の改革実践指数：「2025年度に70%以上」
サプライチェーンにおける適切なリスク管理	調達基本方針の実践と取引先への浸透	• 調達基本方針およびパートナーシップ構築宣言の浸透のため、取引先へのアンケート調査を実施	• 新規サプライヤーおよび取引先575社に対し、人権デュー・ディリジェンス実態調査を実施 • 取引先（主要関係会社の取引先含む）612社に対し、パートナーシップ構築に向けたアンケートを実施	• 人権DD実態調査および取引先とのパートナーシップ構築に向けたアンケートを取引先200社以上に実施
人財育成・確保の強化	従業員のスキル・能力開発	• 多様な「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築「成長志向指数」「成長実感指数」	• 多様な「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築「成長志向指数：76%」「成長実感指数：65%」	• 多様な「個」の進化と多様性を推進力とする組織の構築「成長志向指数：2025年度に80%以上」「成長実感指数：2025年度に80%以上」
	人財確保の強化	• 2023年度採用計画：「480名（新卒：410名、キャリア：70名）」	• 新規採用者数「525名（新卒：413名、キャリア：112名）」	• 2024年度採用計画：「560名（新卒：460名、キャリア：100名）」
ガバナンスの確立とコンプライアンスの徹底	コンプライアンスの徹底	• 重大な社会コンプライアンス違反件数「0件」 • 重大な環境コンプライアンス違反件数「0件」	• 重大な社会コンプライアンス違反件数「1件」 • 重大な環境コンプライアンス違反件数「7件」	• 重大な社会コンプライアンス違反件数「0件」 • 重大な環境コンプライアンス違反件数「0件」
	ガバナンス体制の維持・強化	• 取締役会等の実効性評価の年１回の実施および評価結果に基づく継続的な改善 • 取締役会の出席率「75%以上」	• 外部の客観的な視点を重視したガバナンス体制の実効的運用 • 第三者機関を活用し、取締役会等の実効性評価を実施。結果を踏まえ、今後の主な課題と対応の方向性を取締役会で審議し改善策を展開。 • 取締役会の全体出席率「99.4%」	• 取締役会等の実効性評価の年１回の実施および評価結果に基づく継続的な改善 • 取締役会の出席率「75%以上」

※①職場において、いかなるハラスメントも許さないという意識が定着していると感じている者の比率
②働き方について、時間・場所ともに満足している者の比率

近鉄グループホールディングス 「統合報告書」

【プライム市場、従業員279名(単体)】

サステナビリティの重要テーマの主な評価指標（KPI）

重要テーマ	業種	主な評価指標（KPI）	2022年度実績	2023年度実績	目標年度	目標
価値観の変化を先取りした、くらしの創造	鉄道	多様なニーズに対応した新型一般車両の導入	–	–	2025	計116両
	ストア	健康基軸商品の売上高構成比	2.5%	2.5%	2025	3%
ネットワークの充実による、元気なまちづくり	不動産	駅周辺再開発地域での定住人口・交流人口の創出	–	–	2024以降	モニタリング指標
	鉄道	鉄道輸送人員	501百万人	522百万人	2025	527百万人
	百貨店	地域、行政と連携した街づくり型複合商業サービス施設の実現	2店	2店	2024	順次拡大
	ストア	移動スーパーの運行台数	22台（累計）	22台（累計）	2024	30台（累計）
	ホテル	地域企業とのタイアップ	9施設	12施設	2024	14施設
人と地域を豊かにする観光の提供	鉄道	伊勢志摩特急の利用人員	約200万人	約230万人	2026	コロナ前水準（2018年度約265万人）
	旅行	ユニバーサルツーリズム参加人数	71,688人	70,051人	2024	74,500人
		大人の学びを促すツアー参加人数	81,505人	94,828人	2024	105,000人
脱炭素・循環型社会実現への貢献	グループ	エネルギー使用量（2015年度比）	▲14.3%	▲22.1%	2030	▲20%以上
		CO_2排出量（総量）国内（2015年度比）	▲40.9%	▲30.5%	2030	▲50%
		CO_2排出量（総量）国内＋海外（2022年度比）	–	8.0%	2030	▲20%
	百貨店	食品廃棄物排出量（2019年度比）	▲25.7%	▲14.7%	2030	▲20%
	ストア	食品廃棄高（2018年度比）	▲27.4%	▲20.4%	2030	▲40%
	ホテル	サステナブル認証された食材の取扱いホテル数	9施設	15施設	2024	15施設
		宿泊者1人あたりのアメニティのプラスチック提供量（2021年度比）	▲23%	▲40.6%	2024	▲50%
	旅行	グリーンツーリズム参加人数	9,625人	9,714人	2024	10,000人
		エコツーリズム参加人数	4,125人	4,164人	2024	5,000人
		J-クレジット制度の利用者数	3,082人	9,076人	2024	10,000人
安全の確保と安心の追求	鉄道	有責の鉄道運転事故件数	0件	0件	毎年度	0件
		鉄道運転事故・輸送障害件数	92件	79件	毎年度	前年度を下回る
	不動産	マンション防災品備蓄品設置率	100%	100%	2024	100%
	ホテル	HACCPの実践（食中毒事故発生件数）	0件	0件	毎年度	0件
		食物アレルギー対応の実践（重篤アレルギー事故発生件数）	0件	0件	毎年度	0件
ガバナンスとリスクマネジメントの強化	当社	社外取締役比率	33.3%	33.3%	2024	3分の1以上維持
	鉄道	BCM（事業継続マネジメント）格付（日本政策投資銀行）	最高ランク	最高ランク	2025	最高ランクを維持
多様な人財の育成と活躍	当社	総合職採用に占める女性の割合	17.4%	38.1%	毎年度	30%以上
		当社籍総合職の離職率	2.0%	2.4%	毎年度	2.0%以下

総合的な評価指標	
当社	ESG外部評価の維持・向上

POINT！

サステナビリティの重要テーマごとに、主な評価指標(KPI)や目標、目標年度を設定するとともに、実績を示している

クボタグループ「統合報告書」

【プライム市場、従業員14,638名(単体)】
※上記従業員数はクボタの値

マテリアリティとありたい姿、指標

マテリアリティ	マテリアリティに対する認識（なぜ重要か）	究極目標（ありたい姿）	指標	中長期目標	2023年度実績・トピックス
食料の生産性・安全性の向上	「経済成長と資源循環の両立」「温室効果ガス排出量ネットゼロ」「循環・共有を通じて生産物の限界費用が限りなくゼロとなる社会」「グローバル資本主義だけに拘らない新たな中小コミュニティ形成」という4つのメガトレンドにおいて、クボタグループが果たすべき役割は「生活基盤を支える食料・水・環境領域でのソリューションの提供」「持続可能な社会の開発と自然の循環ループの実現」「種々のコミュニティにおける社会課題解決への貢献」の三つと考えています。	豊かな社会と自然の循環にコミットする“命を支えるプラットフォーマー”	● スマート農業ほか新たなソリューションの進捗状況	今後開示	● KSAS Marketplaceの開設、後付けユニットKSASシンプルコネクトの提供を開始し、サービスを拡充 ● 海外スペシャリティクロップ市場での自動作業の実証などを推進
水資源・廃棄物の循環の促進			● 資源回収ソリューションほか新たなソリューションの進捗状況	今後開示	● 溶融炉の技術やりん・メタンガスの回収を活用した提案が進み、事業化へ向けて進捗
都市環境・生活環境の向上			● 水環境プラットフォームほか新たなソリューションの進捗状況	今後開示	● 上下水道施設における運転維持管理（O&M）の効率化プラットフォームKSIS BLUE FRONTや水道管路プラットフォームKSIS PIPEFULを発表
気候変動の緩和と適応		環境負荷ゼロに挑戦しながら、「食料・水・環境」分野でカーボンニュートラルでレジリエントな社会の実現に貢献	● スコープ1,2,3排出量	● スコープ1,2：2014年比50%削減 ● スコープ3：　今後開示（それぞれ2030年）	● スコープ1,2：2014年比28.1%削減 ● 省エネルギーの推進、電気炉などへの燃料転換、再生可能エネルギー利用拡大などを継続推進
多様な価値観に基づく事業運営	多様な価値観を認めることは、強みを増幅させ、弱みを補いあうことになり、高い競争優位につながります。当社グループの多様な人財が多様な能力を十分に発揮することで、変化への対応やイノベーションを通じて新たな価値を創出し、事業を成長させると考えています。	人種・性別・国籍・年齢・障がいの有無等の属性によらない、機会均等かつ公正な雇用を実現します。そして、グローバルレベルで本音を言い合える風通しの良い風土を築き、多様な人財が能力を発揮できる環境を整備します。	● 執行役員/エグゼクティブオフィサーの多様化の状況 ● 女性管理職比率	● 外国籍執行役員 10%（2025年） ● 女性管理職比率（単体）7%（2030年）	● 外国籍執行役員 7%（2024年3月22日現在） ● 女性管理職比率（単体）4.6%（2024年1月1日現在） ● 「さん付け」運動など心理的安全性を向上させる取り組みを実施
研究開発とパートナーシップの強化	近年は課題そのものが高度化、複雑化しています。課題解決を実現するためには当社グループの研究開発力をさらに高める必要があります。また、ビジネスパートナーとの協業で新たな知見を取り入れることはそのスピードを加速させると考えています。	変化し続ける社会とそこに生じる課題を予見し、先回りして解決していくために、最先端の知見・技術を取り入れ、スピーディかつ継続的に製品・サービスとして具現化し、社会へ送り出し続けます。	● 特許ポートフォリオ総合価値（Patent Asset Index）	● 2020年比 112.5%（2025年）	● 無人自動運転コンバインを発売し、主要3機種（トラクタ、田植機、コンバイン）すべてに無人自動運転仕様をラインアップ ● スタートアップ企業への出資 2件、学術研究機関との共同研究開始 2件
従業員の成長と働きがいの向上	当社グループが持続的成長を実現するには、事業環境の変化へ柔軟に対応できる活力に満ちた組織でなければなりません。それは働きがいを感じて意欲的に取り組む従業員がいることで可能になり、働きがいは成長の実感、社会や仲間への貢献の実感などで実現すると考えています。	従業員が自らの成長と社会や仲間への貢献を実感できるための文化、制度、仕組みを整え、働きがいをもって意欲的に取り組む組織になります。	● 従業員エンゲージメントスコア ● DX人財	● 従業員エンゲージメントスコア 70（2030年） ● DX人財 1,000人（2024年）	● 従業員エンゲージメントスコア（単体）52 ● DX人財　936人 ● 事業部門、間接部門役員による1on1を通じた挑戦、成長に取り組む風土の醸成 ● 業務でのDX推進、社内AIツールの整備と活用
お客様の満足と安全	お客様の想いに寄り添い、お客様の視点で未来を想像することで課題をいち早く発見して期待を超える新たな価値を提供することができます。それを継続することがお客様満足になり、お客様からの信頼を得ることで、多くの社会貢献をなしうると考えています。	製品とサービスの提供を通じてすべてのお客様に満足していただくだけにとどまらず、期待を超えることで感動していただくことをめざします。	● お客様満足度	今後開示	● お客様アンケートに基づいて改善活動を進め、お客様満足度を維持（国内、北米）
透明性の向上と対話	高い透明性と対話は従業員やサプライヤーなどステークホルダーの共感・参画につながり、事業活動を支えます。また、当社グループを深く理解いただくことは企業価値の向上にもつながると考えています。	当社グループの企業活動を透明性高く、適正に開示するとともに対話を通じて、ステークホルダーに的確にご理解いただくことをめざします。それによって、ステークホルダーに信頼され、共感していただき、より多くの皆様に当社グループの企業活動に参画していただくことをめざします。	● 外部機関の評価	● 主要な外部評価機関から最上位の評価を獲得（2025年）	● MSCI ESG格付けで最上位「AAA」を獲得
コーポレートガバナンスの強化	長期安定的に経済価値と社会価値のバランスをとりながら企業価値全体を向上させることは経営の最重要課題です。このためには透明・公正で迅速・果断な経営を支えるコーポレートガバナンスを実現することが必要であると考えています。	どのような社会情勢・事業環境にあっても、持続的な成長を実現する自律した組織であり続けます。そのために、監督と執行がそれぞれ機能を発揮しながら相互に高め合っていく両輪のガバナンス体制を構築し、その恒常化をめざします。	● 取締役会の実効性	● 監督サイド・執行サイドそれぞれの機能強化およびガバナンス体制の定点観測機能の強化	● 取締役会の“ありたい姿”の明確化のため、取締役会の役割や運営などについて取締役会メンバーで議論
K-ESG経営の浸透と実践	グローバルで共通の価値観や行動規範を共有することが「One Kubota」を実現し、事業展開とそれによる環境・社会課題の解決を支えると考えています。	当社グループのすべての役員、従業員が企業理念・ビジョン・K-ESG経営に腹落ちし、「One Kubota」で環境・社会課題の解決に取り組みます。	● 企業理念やビジョンの従業員への浸透度	● 浸透度スコア 75（2025年）	● 浸透度スコア　44 ● ESG/非財務活動と企業価値の関係を分析、「見える化」（前項「マテリアリティと企業価値の関係性」参照）
リスクマネジメントの強化	社会情勢・事業環境の変化は年々激しくなり、リスクも多様化しています。これまで以上にスピーディかつ能動的にリスクへ対応していくことが持続的な企業価値創出には不可欠と考えています。	時代の進化、社会情勢・事業環境の変化で生じるリスクをアップデートしてコントロールするとともに高いクライシスへの対処能力を保有します。これらを実現する体制・仕組みをグローバルに確立し、スピーディに意思決定、対応します。	● リスクマネジメント体制の構築状況	● グローバルでリスクマネジメント体制を構築し、デューデリジェンスを実施（2025年）	● リスクアセスメントを進め、「経済安全保障」「人権」を重点取り組みリスクと特定 ● 人権方針の策定、リスクアセスメントの実施、サプライヤー調査拡大を準備

POINT!

マテリアリティごとに、究極目標(ありたい姿)や指標、中長期目標を設定するとともに、実績・トピックスを示している

クリモトグループ 「統合報告書」

【プライム市場、従業員1,316名(単体)】
※上記従業員数は栗本鐵工所の値

マテリアリティ

区分	社会的課題	マテリアリティ(重要課題)	課題に紐づく活動	進捗管理の指標と目標(KPI)	目標値	2023年度の取組状況及びトピックス	SDGs 目標	SDGs ターゲット
E	地球温暖化 サステナブル社会の実現 再生可能エネルギー推進 (自然)資源の枯渇	気候変動対策 資源循環 自然の保護	▪化石燃料の非化石燃料化(植物由来燃料化) ▪省エネルギー化 ▪生産統合による生産効率化 ▪エコマテリアル利用促進と製品の省資源化 ▪環境推進委員会 ▪再生可能エネルギー市場への製品供給	▪GHGプロトコルに基づく スコープ1, 2, 3排出量	▪スコープ1, 2 2030年度に2013年度比50%削減 2050年カーボンニュートラル ▪スコープ3 サプライチェーンを含む外部連携により今後、目標値を開示	【全社におけるScope1,2の実績】 2023年度:36,860t-CO_2(▲51.6%) 2022年度:41,512t-CO_2(▲45.5%) 2013年度:76,134t-CO_2(BM年)	7 13	7.2 13.2
		循環利用システムの構築 (サーキュラーエコノミー化の推進)	▪産業設備の資源利用最小化 (素材、形状、重量、部品数削減) ▪廃棄物の削減と資源化 ▪メンテナンスによる部品、ユニットの再利用	▪対象とする産業設備製品の選定 ▪資源利用最小化の定量目標度合い ▪廃棄物量の前年比較 ▪再利用件数		▪大阪市水道局様と使用済み水道管の有効なリサイクルシステムの構築を目的に2023年11月より共同研究を開始 ▪当社最大の鍛造プレスの重量低減解析を実施し、従来比33%低減、設計変更に向けた比較試験を実施	12	12.5
S	少子高齢化 労働人口減少 平等から公平・公正化へ	DE&Iの推進	▪多様性のある人材採用 ▪公平な人材登用 ▪女性活躍推進 ▪関係先連携	▪[女性]定期採用応募者UP ▪[キャリア採用]定期採用者と同等数 ▪[障がい者]法定基準順守 (24年2.5%、26年2.7%)	▪[女性]定期採用応募者30%以上 ▪[キャリア採用]新規採用者の50% ▪[障がい者]雇用率2.6%	▪女性定期採用応募者:32.5% ▪キャリア採用:50% ▪法定雇用率:2.76%(6名採用) ▪採用ホームページ2024年8月に更新	5	5.5
		安全で働きがいがあり、誰もが活躍できる企業風土や環境づくり (ウェルビーイングの推進)	▪クリモトで働く人のエンゲージメント強化 ▪定着率を高める人事制度と教育制度の整備	▪社員エンゲージメント値	▪社内目標:全体スコア平均 60以上 (社外公開方法は別途検討)	▪特定部門641名に実施 ▪期末の総合スコアは51.7ポイントとなった ▪期初47.9%と比較して3.8ポイントアップ	8	8.2 8.5
	人権問題 労働問題 持続可能な取引 公正な取引	▪社員のリスクマネジメント ▪バリューチェーンのリスクマネジメント	▪社員のリスクに関するデューデリジェンス ▪バリューチェーンのリスクに関するデューデリジェンス ▪コンプライアンスリスクマネジメント委員会 ▪安全衛生委員会	▪リスクの特定と救済 ▪デューデリジェンス範囲のカバー率	▪社員、バリューチェーンともに、デューデリジェンス範囲のカバー率100%	▪国連グローバルコンパクトへ加入・賛同 ▪社員およびサプライチェーンのデューデリジェンスの実施計画策定中	8 10	8.2 8.5 10.2
	自然災害の増加 災害リスクの低減 被災地支援 災害復旧・復興の長期化 持続可能なインフラ強化 国土強靱化	▪顧客満足に繋がる最適システムの提案 ▪安全・品質管理による信頼性の確保 ▪持続的なインフラ製品の供給	▪事業における最適なシステムの提供 ▪社会インフラ/産業インフラへの持続的な製品供給 ▪安全会議/品質会議 ▪DX化の推進 ▪災害時拠点機能の拡充	▪社会インフラ/産業インフラ貢献数 (製品数) ▪改善提案件数	▪目標値は、今後開示	【社会/産業インフラ分野への製品供給】 ▪水道管路の耐震化 ▪再生可能エネルギー分野への製品供給 (電力ケーブル保護管、水力/太陽光/風力/蓄電池関連分野への製品供給) ▪インフラメンテナンス分野への新製品の投入 (FRP検査路、FSグリッド)	6 7 9 11 12 13	6.1 7.2 7.a 9.1 9.4 11.2 12.4 12.5 12.7 13.1 13.2
	地域共生 競争から共創の時代 未来人材への継承	▪地域コミュニティとの共創 ▪地域社会への貢献	▪未来人材への投資 ▪SDGs目標に対応した地域社会貢献活動の推進とラインアップの拡充	▪社会貢献活動の継続性 ▪地域社会への「未来もよし」に向けた活動指針の構築	▪貢献活動の継続性と貢献件数	▪社会貢献型株主優待制度の導入(継続) ▪劇団四季　小学生を対象とした「こころの劇場」プロジェクト参画(継続) ▪森づくりフォーラムへの参加 ▪支店周辺のクリーン活動(継続) ▪河川敷のクリーン活動(継続)	4 11	4.7 11.6
G	企業の持続的成長 企業価値の向上 不正の防止	▪企業マネジメント(舵取り)の推進 ▪コーポレートガバナンスの強化 ▪コンプライアンス活動による リスクマネジメント ▪サステナビリティ経営の推進	▪腐敗防止と不適切な利益の授受の防止(国内外拠点) ▪コンプライアンスリスクマネジメント委員会 ▪CSR委員会/取締役会等における取り組み提案付議 ▪適切なESG情報の開示	▪監査実施数 ▪不正発生ゼロ ▪コンプライアンス教育実施(年2回) ▪制度、理解の浸透度向上 ▪サステナビリティ指標の制定 ▪TCFD/CDP等の情報開示対応	▪海外拠点腐敗発生ゼロ ▪コンプライアンス制度浸透率の増加 ▪気候変動に関する情報開示のスコアリングと評定の実施	▪2023年度事業所/関連会社拠点の「内部監査」及び「内部統制監査」100%完了 ▪2023年度海外拠点との対話強化によるコミュニケーション継続 ▪EU一般データ保護規則の対応を法務部と連携	16	16.5

POINT! ESG別の社会的課題ごとに、進捗管理の指標と目標(KPI)や目標値を設定するとともに、取組状況及びトピックスを示している

グンゼ 「統合レポート」

【プライム市場、従業員1,449名(単体)】

'VISION 2030 stage1」4つの成長戦略（マテリアリティ）

重要な社会課題に関係するリスクと機会を抽出し、グンゼグループの事業と強みを活かして課題解決に貢献する重点テーマを、2022年に中期経営計画と連動するマテリアリティとして設定しました。

マテリアリティ実現のための施策と取り組みを通じて、社会的価値と経済的価値の両立を図ることで、社会貢献とグループの持続的成長を実現するサステナブルカンパニーとなることを目指します。

マテリアリティ	グンゼグループの施策	グンゼの時間軸
新たな価値の創出	・新規事業の創出と既存事業の成長（M&A含む）	中期
	・サステナビリティを追求した新商品・新サービスの提供	短期
企業体質の進化	・多様な人財が活躍する組織風土づくり	長期
	・働き方改革による意識・業務改革の推進	中期
	・デジタルの積極活用によるプロセス変革（生産、販売、開発、物流、間接などすべて）	中期
環境に配慮した経営	・事業活動における環境負荷の低減	長期
資本コスト重視の経営	・経営資源の戦略的配分	中期
	・資本効率の追求によるGVA黒字化	中期

KPI（2024年度目標）	2023年度の取り組み	今後の課題
新規事業開発 ・次世代型リチウムイオン電池向けフィルムなど機能フィルムの事業化	・次世代型機能性フィルムの初期設計完了 ・機能フィルム事業化に向けた取り組み推進中	・顧客の事業状況に合わせた量産型対応 ・領域拡大を見据えた研究開発対象の拡大と精査
環境配慮型製品の開発 **循環型フィルムの価値創造** ・バイオマスプラスチック製品の拡販 ・低比重オレフィン製品の拡販 ・食品廃棄ロス削減フィルムの開発	・リサイクル原料を使用した環境対応収縮フィルム「GEOPLAS®」の拡販 ・食品廃棄ロス削減、冷凍食品真空包装用チューブフィルムの開発上市、採用拡大	・環境配慮型商品の採用拡大と資源循環の技術確立および、サプライチェーン協働の仕組み作り ・食品廃棄ロス削減フィルムのラインアップ拡充とさらなる採用拡大
メディカル関連製品の売上高 ・メディカル新規製品の拡販	・研究から販売まで一気通貫に運営できる医療機器専業の組織体制への変革 ・癒着防止材などの積極的な上市・拡販	・臨床現場ニーズを反映した新製品開発の迅速化 ・医療領域別ポートフォリオ戦略による選択と集中や、M&A探索を強化
ウエルネス＆ヘルスカテゴリー商品の売上高 ・健康カテゴリー商品の開発強化 ・ライフスタイルに対応した商品の拡販	・アパレル事業トータルで企画・営業部門を一体化し、消費行動やライフスタイルの変化への対応力を強化 ・アパレル事業でのDtoCビジネスシフト加速（EC、直営店舗） ・汗解消テクノロジーブランド「アセドロン」の上市	・顧客のライフタイムバリュー最大化につながるMD戦略再構築と商品提案による新規顧客の獲得
D&Iの推進（女性活躍の推進など） ・女性管理職比率：6%以上 ・女性社員比率：35% ・男性育休取得率：50%	・女性管理職比率：7% ・女性社員比率：34% ・男性育休取得率：42%	・採用における女性比率50%の継続 ・キャリア採用比率の向上 ・リーダー層育成プログラムの充実、育児支援制度の拡充 ・男性従業員の育児休職取得率の向上
人権尊重に関する取り組み ・自社・主要取引先の人権デューデリジェンスの実行	・自社アセスメント（外国人技能実習生の実態把握）の実施（国内工場3社） ・サプライヤーアセスメントの実施：エンプラ分野9社及び繊維資材分野12社 ・分析結果に基づく改善対応の実施 ・追跡調査、今後の対応協議	・サプライヤーを対象とした全事業での研修などを実施（海外サプライヤーに対象拡大）
リスク対応力の強化 ・リスクマネジメント委員会の開催：4回／年	・リスクマネジメント委員会の開催：4回／年	・内部通報制度の運用強化
人事制度の構築、職場環境の改善 ・エンゲージメントスコアの向上：70点想定 ・年休取得率：75% ・意識改革、業務改革、オフィス改革による生産性向上 ・オンライン会議などを利用したDXの推進	・エンゲージメントスコア：62点 ・年休取得率：74.8% ・人事処遇制度の改革スタート	・1on1ミーティングの継続実施 ・DX・働き方改革など業務の効率化による年休取得率の向上 ・労働時間管理の徹底や長時間労働の削減 ・多様なバックグラウンドを持つ従業員が自分に合った働き方を選択できるような施制度（テレワーク、フレックス制度など）の整備・拡充
AI、IoT、センシング技術などの活用による生産などすべての生産性の向上 ・生産現場の効率改善指数（P値）※：103% ※グンゼオリジナルの生産性対前年向上指標	・生産現場の効率改善指数（P値）：国内99.5%、海外99.2%	・新時代のアパレル事業を目指した生産自動化
CO_2排出量の削減 ・2013年度比28%以上削減（国内＋海外）Scope1＋Scope2※ ※グンゼグループ会社 ・Scope3算定に着手し、2024年度までに目標設定 ・エネルギー原単位削減率（対前年）1%／年以上 ・サーキュラーファクトリープロジェクトの推進：プラスチック守山工場（滋賀県） ・ネットゼロファクトリーの建設：アパレル柴瀬工場（兵庫県）	・Scope1＋Scope2：115,517t 33%以上削減（2013年度比） ・Scope3：390,856t ・2023年度エネルギー原単位削減率：対前年1.8%増加（国内） ・スマートファクトリー（自動化ライン）を推進（柴瀬工場）	・Scope1＋Scope2：28%以上削減（2024年度）持続的な省エネ活動および再生エネルギー比率の拡大 ・Scope3の目標設定（2024年度） ・2022年度エネルギー原単位削減率1%／年の継続 ・プラスチック守山工場でのリサイクルセンターの設立 ・スマートファクトリー（自動化ライン）の拡大
成長事業、成長領域への経営資源の重点投資 ・環境関連投資：86億円 ・チャネルの拡大による新ターゲットの獲得：EC+SPA売上比率24% ・業務提携やM&Aによる事業拡大	・環境関連投資：28億円（サーキュラーファクトリー関連27億円、綿部エンプラ工場1億円） ・EC＋SPA売上比率：25% ・マッシュグループと合弁会社「Ballelite」の設立（2023年9月）	・リサイクルセンターの建設計画推進 ・EC＋SPA売上比率向上 ・独自のCRMプログラムによるロイヤルカスタマーの獲得 ・集客力の高い商業施設への新規出店
低成長事業および分野の再構築 ・ROE6.3%以上 ・全社ベースでのGVA黒字化 ・収益性の改善	・ROE4.4% ・GVA -16億円（対前年7億円改善） ・電子部品分野（タッチパネル事業）の株式譲渡予定の公表 ・レッグウエア分野ではインドネシアソックス工場の終束 ・メカトロ事業譲渡について検討開始 ▶詳細P.28～ →財務資本戦略ページ	・ROE6.3%以上（2024年度） ・GVAの全社計黒字化（2024年度） ・構造改革の継続的な取り組み

POINT!

マテリアリティごとに、KPI(年度目標)を設定するとともに、前年度の取り組みや今後の課題を示している

コクヨグループ「統合報告書」

マテリアリティ一覧

【プライム市場、従業員2,142名(単体)】
※上記従業員数はコクヨの値

マテリアリティのチャレンジ目標・コミット目標・検討状況

全体方針
2030年のありたい姿に向けて定めたマテリアリティについて、2030年に向けた野心的なチャレンジ目標と、中期経営計画単位で実現を目指すコミット目標をKPI(指標)として設定しました。

重点課題		アウトカム	2030年 チャレンジ目標	KPI	2024年コミット目標	SDGs貢献
Strategy 1 社内外のWell-beingの向上	重点課題1 Well-beingの向上 1.新しい働き方の提案 2.ダイバーシティ&インクルージョン&イノベーション	イノベーションを生み、多様な人と社会のWell-beingを向上させる	ライフペーストワーキングを社会に提案、浸透させ自分らしく生きる人を増やしている	多様な働き方の選択肢の挑戦数(時間、女性活躍など)27挑戦(3挑戦／年×9年)	社員の可処分時間獲得に向けた価値観変革管理職・従業員の有給休暇取得率 100% 女性管理職比率 12%	4 5 8
			社会のバリアをなくし、活き活きと働き学ぶ人を増やしている	インクルーシブデザインを経た新シリーズ上市率50%以上	インクルーシブデザインを経た新シリーズ上市率20%以上	
Strategy 2 森林経営モデルの実現による事業領域拡大	重点課題2 社会価値創出に向けたマネジメントシステム変革	全事業協働で環境/社会に貢献し、共感の輪を広げ社会課題解決を牽引する	コクヨの新規事業や既存事業が社会を巻き込み課題の解決を牽引している	社会価値と経済価値を両立している売上高 100%	未来ヨコクの実験数 30個	9
			コクヨ人材があらゆるところで活躍し社会をより良くしている	社会課題解決に関わる人材 100%	サステナビリティに関する活動への参加人数 100%	
Strategy 3 WORK & LIFEの基盤である地球を守るための活動	重点課題3 気候危機への対応	多くのパートナーと共に、サプライチェーン全体の活動を通じて社会の脱炭素化に貢献する	SBTに準拠した削減目標をパートナーと共に達成しCO_2排出量の削減に貢献	SBTに準拠した削減目標 目標設定と達成(今後設定)	CO_2排出量の削減：2013年比国内 50%削減	7 11
				CO_2吸収：6,000t−CO_2以上/年の吸収量に貢献する		
	重点課題4 循環型社会への貢献	多くのパートナー、顧客と共に循環を生み出し「捨てない社会」をリードする	コクヨの循環参加者数が日本人口の16%を超え、社会の行動変化を生んでいる	コクヨグループ(海外含む)が取り扱う循環型商品売上高 80%以上	循環指針に基づく新商品 100%	12 13
				廃棄物(事業所、施工現場、棚卸在庫)のリサイクル率 100%		
			循環型社会に向けた実験を多数行い、共感する仲間を増やしている	コクヨの循環指針に賛同するサプライヤー数 100%	主要サプライヤー(約400社)の評価・改善項目フィードバック 100%	14 15
	重点課題5 自然共生社会への貢献	自然資本とバランスがとれた事業活動を行い健全な地球を守る	自然環境負荷とその改善に向けた活動を開示し、環境を損なわない意識を市場に形成している	事業活動における自然環境負荷可視化を実現し±0達成	−	16 17
				森林保全(毎年150ha程度の間伐)		
				ヨシ原保全(毎年1.5ha程度のヨシ刈り)		

POINT!
重要課題ごとに、2030年に向けたチャレンジ目標やKPI、翌年のコミット目標を設定をしている

コニカミノルタ 「統合報告書」

【プライム市場、従業員4,269名(単体)】

マテリアリティごとの目標と実績

(年度)

マテリアリティ	テーマ			指標		2022 実績	2023 目標	2023 実績	2024 目標	2025 目標	2030 目標
働きがい向上および企業活性化	お客様の生産性を高め、創造的な時間を創出			今後、策定・公開予定							
	人財の潜在力を引き出す、「個が輝く」組織づくり		社会・環境価値	DX専門技術人財※1数		814	1,000	1,085	各事業の技術者の40%以上	各事業の技術者の50%以上	–
				GESスコア※2	エンゲージメント※3	6.6	–	6.8	–	7.7(業界平均)	業界上位25%
					公平性※4 注1	7.4(6.1)	7.6(6.4)	7.6(6.6)	7.8(6.7)	8.0(7.0)以上	–
					意見の自由※5 注1	7.2(6.6)	7.5(6.9)	7.3(6.8)	7.7(7.2)	8.0(7.5)以上	–
				女性エグゼンプト※6比率(%)※7		9.9	11%以上	10.7	12%以上	13%以上	18%以上※8
				女性新卒採用比率(%)※7		37	30%以上	39	30%以上	30%以上	–
				注 対象範囲:コニカミノルタ株式会社。ただし、GESスコア※2の対象範囲はコニカミノルタグループ(全世界)で、コニカミノルタ株式会社のデータは注1の( )内に記載							
健康で質の高い生活の実現	お客様の健康で質の高い生活を提供			今後、策定・公開予定							
	いきいきと働くことのできる安全で快適な職場(会社)の実現	組織健康度向上	社会・環境価値	ストレスレベルが適正範囲を超える職場※9比率		13.3%	12.5%	5.3%	11.3%	9.3%	–
				組織健康度調査(10点満点)結果の平均点		6.1	6.4	6.3	6.9	7.7	–
		従業員健康度		プレゼンティーズム:健康問題による労働機能障害が中程度以上と判断された従業員の割合※10		18.2%	17.1%	20.0%	16.1%	15.1%	–
				アブセンティーズム※11:休務者※12の平均休務日数削減率※13		–	3%減	2%増	9%減	17%減	–
				注 対象範囲:コニカミノルタ株式会社							
社会における安全・安心確保	お客様の労働や暮らしにおける安全・安心の提供			今後、策定・公開予定							
	自社製品サービスの安全・安心リスクを最小化	健康に影響を与える物質の排除	社会・環境価値	化学物質に起因する重大事故※14発生件数		0	0	0	0	0	0
		製品・サービス使用時における安全性確保を強化		製品の重大事故※15発生件数		0	0	0	0	0	0
		重大な情報セキュリティー事故の徹底排除		製品セキュリティーの重大事故※16発生件数		0	0	0	0	0	0

POINT! **マテリアリティごとに、指標や年度目標を設定するとともに、実績を示している**

コニカミノルタ 「統合報告書」

マテリアリティ	テーマ		指標		2022 実績	2023 目標	2023 実績	2024 目標	2025 目標	2030 目標	2050 目標
気候変動への対応	お客様の業務プロセス変革でエネルギー・CO_2を削減		社会・環境価値	CO_2削減貢献量※1(万トン)	62.4	63	63.1	69	80	100	206
			経済価値	ソリューション売上高(億円)	755	890	836	970	1,000	–	–
	自社拠点、自社製品・サービス、お取引先のエネルギー・CO_2を削減	製品ライフサイクルCO_2※2	社会・環境価値	排出量(万トン)	85	–	75	–	80	65	0(ネットゼロ)
				2005年比削減率(%)	58	–	63	–	61	70	100
		自社拠点での環境負荷低減※3	社会・環境価値	省エネルギーによるCO_2削減量(万トン)	1.8	0.6	1.1	1.7	2.1	–	–
			経済価値	エネルギー削減金額換算(億円)	4.5	2.8	4.1	6.3	8.0	–	–
			社会・環境価値	再生可能エネルギー調達によるCO_2削減量(万トン)	2.0	0.3	0.3	1.7	5.5	–	–
				再生可能エネルギー由来電力比率(%)	12.3	–	14	–	–	50	100
		自社製品サービスの使用/調達による環境負荷低減	社会・環境価値	CO_2削減量※3(万トン)	5.3	2.2	1.9	3.0	3.5	–	–
			経済価値	グリーンプロダクツ※4売上高(億円)	7,766	–	7,728	–	7,350	–	–
		DXを活用した調達先の環境負荷低減※3	社会・環境価値	CO_2削減貢献量※1(万トン)	0.64	0.18	0.22	0.35	0.41	–	–
			経済価値	エネルギー削減金額換算(億円)	1.03	0.42	0.46	0.95	1.10	–	–
	DXを利用したお客様とのエンゲージメント強化		経済価値	顧客関係強化件数※5	338	372	424	371	–	–	–
				商談参画件数※6	230	257	372	258	–	–	–
				売上貢献額(億円)※7	9.89	11	11	11	13	–	–
			注 2021年度に施策効果の算定方法を変更したので2020年度に遡って目標、実績ともに修正しています。2023年度実績を受けて、2024年度、2025年度目標を見直し修正しています								
有限な資源の有効利用	お客様の業務プロセス変革で資源を有効利用		社会・環境価値	お客様における排出物削減量(万トン)	34	36	36	38	40	50	
			経済価値	ソリューション売上高(億円)	793	890	836	970	1,000	–	
	地球資源※8ゼロに向けて		社会・環境価値	地球資源※8投入量(万トン)	10.4	–	9.1	–	10.8	9.5	
				2019年比の削減率(%)	20	–	32	–	19	30	
	自社拠点、自社製品・サービスの資源を有効利用	自社生産拠点での環境負荷低減※9	社会・環境価値	排出物削減量※10(万トン)	0.17	0.02	0.16	0.16	0.17	–	
			経済価値	排出物削減金額換算(億円)	4.7	–	6.1	6.5	6.7	–	
		自社製品サービスの使用による環境負荷低減	社会・環境価値	省資源・再生資源活用量(万トン)	1.2	1.3	1.3	1.4	1.4	–	
				うち、循環資源(再生材料・バイオ材料)の活用料(万トン)	–	1.0	1.0	1.1	1.1	–	
			経済価値	グリーンプロダクツ※11売上高(億円)	7,766	–	7,728	–	7,350	–	
			注 2021年度に施策効果の算定方法を変更したので2020年度に遡って目標、実績ともに修正しています。2023年度実績を受けて、2024年度、2025年度目標を見直し修正しています								

※1 CO_2削減貢献量:お客様・お取引先・社会におけるCO_2削減量 ※2 製品ライフサイクルCO_2:調達から、生産、物流、販売・サービス、お客様での製品使用までの製品ライフサイクルにわたるCO_2排出量 ※3 2020～2022年度／2023～2025年度の各中期経営計画期間ごとに累積削減効果を集計しており、各期間初年度から当該年度までに実施した施策の削減効果を各年度ごとに合計 ※4 グリーンプロダクツ:2023年度にサステナブルソリューションから名称変更。社会環境課題の解決に資するソリューションを定義し、その認定を行い、拡販につなげることで、社会環境課題の解決を進める ※5 顧客関係強化件数:環境関連の技術やノウハウをお客様に提供することで得られた商談機会の数。当該年度の商談別提案件数の合計 ※6 商談参画件数:顧客関係強化件数のうち、見積もり提出にいたった提案商品件数 ※7 売上貢献額:商談参画件数のうち、販売にいたった商品の売上高合計額 ※8 地球資源:原油や鉱物資源などの新たな採掘をともなう資源で、一般に枯渇性資源と同義 ※9 2020～2022年度／2023～2025年度の各中期経営計画期間ごとに累積削減効果を集計しており、各期間初年度から当該年度までに実施した施策の削減効果を各年度ごとに合計 ※10 日本国内で施行された「プラスチック資源循環促進法」に基づくプラスチック使用製品廃棄物の排出抑制および再資源化の活動において、日本国内の主要拠点でのプラスチック排出物の排出抑制を含む目標として設定 ※11 グリーンプロダクツ:2023年度にサステナブルソリューションから名称変更。社会環境課題の解決に資するソリューションを定義し、その認定を行い、拡販につなげることで、社会環境課題の解決を進める

コマツ 「統合報告書」

中期経営計画の KPI

【プライム市場、従業員12,285名(単体)】

コマツは、サステナビリティ基本方針に基づき、事業活動を通じて社会に貢献していくことを目指しています。中期経営計画では、持続可能な開発目標「SDGs（Sustainable development goals）」の 17 のゴールから、コマツグループの重要課題（マテリアリティ）と特に関連性の高い 10 のゴールを選定しています。さらに、成長戦略 3 本柱を通じた ESG 課題解決の着実な遂行に向けて、KPI（Key performance indicator：重要業績評価指標）を設定し、その達成状況をコマツレポートで開示しています。

	SDGs		No.	KPI	2022 年度実績	2023 年度実績	2024 年度目標
人と共に		社員	1	休業災害度数率（100 万時間当たり）	0.80	0.62	前中計 3 年平均 0.65 からの継続的な低減（実績開示）
			2	グローバルエンゲージメントサーベイ・スコア	21 年度サーベイ結果に基づくアクションプランの実行	第 2 回グローバルエンゲージメントサーベイを実施 ① 69（日本スコア） ② 80（グローバルスコア）	① 75 以上（日本スコア） ② 85 以上（グローバルスコア） * スコアは好意的回答の比率 * グローバルサーベイは隔年実施（次回 25 年度実施）
			3	女性社員関連指標 ①女性正社員比率（グループ連結） ②女性管理職比率（グループ連結）	① 14.1%（23 年 3 月末） ② 10.3%（23 年 3 月末）	① 14.5%（24 年 3 月末） ② 11.1%（24 年 3 月末）	① 17.0% 以上（25 年 3 月末） ② 13.0% 以上（25 年 3 月末）
			4	障がい者雇用率	2.42%	2.48%	2.5% 以上（単年度・日本）
			5	サクセッションプラン	グローバルキーポジション（GKP）の設定およびサクセッションプランの策定	グローバルキーポジション（GKP）への育成支援、機会提供	海外グループ各社経営幹部層へのサクセッションプラン拡大
			6	DX、AI 人材の育成	教育受講人数 ① DX 人材　入門コース 5,341 人 * ／実践コース 44 人 ② AI 人材　入門コース 30 人 ／実践コース 10 人 *DX 入門コースは講義動画をより幅広い社員に展開	教育受講者人数（2 年累計） ① DX 人材　入門コース 5,643 人 * ／実践コース 84 人 ② AI 人材　入門コース 60 人／実践コース 20 人 *DX 入門コースは講義動画をより幅広い社員に展開	教育受講者人数（3 年累計） ① DX 人材　入門コース 900 人／実践コース 180 人 ② AI 人材　入門コース 90 人／実践コース 30 人
			7	スマートコンストラクション®・コンサルタント育成	867 名	953 名	1,000 名（累計）
		人権	8	人権デューデリジェンスの着実な実施	①社内：全グループ会社で Web 調査を実施 ②調達：主要サプライヤーを対象に Web 調査を実施 ③販売先：南アフリカでインパクトアセスメントを実施（実地調査）	人権方針を改定 ①社内：「ビジネスと人権基礎教育」を実施 ②調達：ⅰ）「調達担当者向け教育」を実施 ⅱ）主要サプライヤーを対象に訪問面談を実施 ③販売先：マーケティング部門との意見交換会を実施	下記 3 つを対象分野として実施 ①社内 ②調達サプライチェーン ③販売先
社会と共に		顧客	9	安全装置の開発、搭載機種数（KomVision など）	小型ホイールローダー 3 機種への搭載完了	眠気検知システムは HD785-7 の欧州および東南アジア（フィリピン）にレトロフィットにて導入済 一部機種を除き、現行のリジットダンプトラックに展開済	安全機能を搭載した市場導入機種の拡大
			10	ICT 建機海外販売台数	2,448 台	2,038 台	2,700 台（単年度）
			11	スマートコンストラクション® 導入現場数（世界計）	8,955 現場	11,740 現場	13,000 現場（単年度）
			12	施工の高度化・最適化レベル	20%	22%	レベル 3 以上の現場比率 *15%（単年度） * スマートコンストラクション® 適用現場におけるコトレベル 3 以上の比率
			13	鉱山向け無人ダンプトラック運行システム（AHS）累計導入台数	643 台	727 台	790 台（累計）　※ 740 台より上方修正
			14	鉱山オペレーションの最適化	Phase1 開発完了、顧客現場でのトライアル実施	複数顧客現場でトライアル中	オープンテクノロジープラットフォームの導入・拡販
			15	ハードロックビジネス商品系列の拡大	• ロードホールダンプ：1 機種開発完了 • メカニカルカッター：顧客現場でのトライアル実施、特定顧客向け市場導入 • マイニング TBM：トライアル機製作中	• メカニカルカッター：トライアル機による顧客現場稼働を継続。商用化 1 号機組立完了 • マイニング TBM：トライアル機組立完了、屋外品質確認 Phase1 完了	新工法（メカニカルカッティング）を含む商品系列拡大、トライアル実施
			16	ハードロックビジネスの拡大	売上高 約 1 億米ドル	売上高 約 0.8 億米ドル	売上高 3 億米ドル（対 21 年度約 3 倍）
			17	建機・鉱山機械の自動化開発	• 油圧ショベル：顧客との共同研究車両でのテスト実施 • 鉱山ブルドーザー：顧客現場での遠隔操作トライアル完了、自動運転トライアル実施	• 油圧ショベル：特定箇所自動掘削機能共同研究車両でのテスト実施 • 鉱山ブルドーザー：遠隔操作ブルドーザーと鉱山向け無人ダンプトラック運行システム（AHS）との連携先行研究実施中	市場導入機種の拡大（開発進捗を含む）
			18	アフターマーケット事業の拡大（事業成長、ボラティリティ対応）	売上高伸び率 +13.5%（対 21 年度、為替一定）	売上高伸び率+ 20%（対 21 年度、為替一定）	売上高伸び率+ 15%（対 21 年度、為替一定）
			19	マルチソーシング比率（サプライチェーン：BCP 対応）	85%	91%	92%　※ 21 年度 82%
		倫理・統治	20	ガバナンスの充実、コンプライアンスの徹底	• コーポレートガバナンス・コードに対応した開示の充実（事業ポートフォリオ・スキルマトリックス） • コマツの行動基準：e ラーニングのグローバル展開（12 カ国語対応）	• 取締役会実効性評価の分析プロセスに第三者を起用 • 行動基準の e ラーニング：グローバル展開（12 カ国語対応）	取り組み実績を開示
		地域社会	21	社会貢献活動の継続	• 地雷除去プロジェクトの継続 • トルコ・シリア地震への 3,000 万円支援 • 米国鉱山跡地への森林再生プロジェクトの継続 • カミンズ社との地域人材育成プログラム支援継続（チリ、ペルー、南アフリカ、オーストラリア）	• 地雷除去プロジェクトを継続 • 能登半島地震支援 ① 6 億円の義援金を寄付 ②被災自治体および支援団体への重機無償貸与 ③災害備蓄品（非常食など）の提供 • 米国鉱山跡地への森林再生プロジェクトの継続 • カミンズ社との地域人材育成プログラム支援継続（チリ、ペルー、南アフリカ、オーストラリア）	活動実績の開示

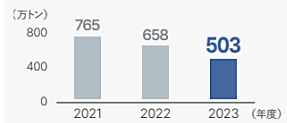
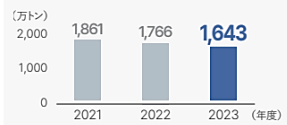
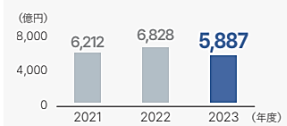
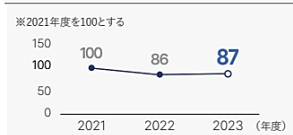
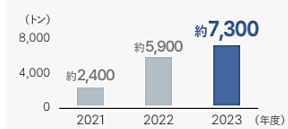
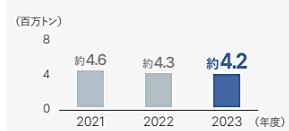
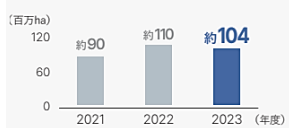
POINT!

重要課題ごとに、KPIや年度目標を設定するとともに、実績を示している

住友化学 「統合報告書」

持続的な価値創出のための重要課題

【プライム市場、従業員6,706名(単体)】

		KPI	目標	実績
社会価値創出に関する重要課題	環境分野への貢献	グループのGHG排出量（Scope1+2） ※ Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス) ※ Scope2：工場外からの電力・熱の購入などによる間接的な排出	2030年までに2013年度対比50%削減（477万トン）	
		製品ライフサイクルを通じたGHG排出削減貢献量（電池関連）	製品の開発・提供によるライフサイクルを通じたGHG排出量削減への貢献	
		Sumika Sustainable Solutions認定製品の売上収益	2030年度までに1兆2,000億円	
		エネルギー消費原単位指数	各中期経営計画の3年間に3%以上改善（2021年度基準）	
		石油化学関連ライセンス数（単体）	技術ライセンスによる環境負荷低減技術の普及への貢献	2023年度 13ライセンス
		製造プロセスに使用したプラスチック再生資源の量	2030年までに20万トン/年	
	食糧分野への貢献	鶏などの動物性たんぱく源の増産効果	飼料添加物の開発・提供による、鶏肉を中心とした動物性たんぱく源の増産への継続的貢献	
		アグロソリューション資材が使用された農地面積	アグロソリューション資材の開発・提供による、食糧の安定供給への継続的貢献	

POINT!

持続的な価値創出のための重要課題ごとに、KPIや目標を設定するとともに、実績の推移を示している

住友化学 「統合報告書」

		KPI	目標	実績
社会価値創出に関する重要課題	ヘルスケア分野への貢献	昆虫媒介性感染症対策資材により守られた人数	オリセット®ネット等の昆虫媒介性感染症対策資材の開発・普及による、感染症からの保護	(百万人) 500 250 0 約440 約440 約470 2021 2022 2023 (年度)
		多様な医療ニーズに対応する革新的な医薬品や医療ソリューションの持続的創出	マテリアルイシューの目標およびKPI 詳細はこちら 住友ファーマHP	送り出した新薬 詳細はこちら 住友ファーマHP
	ICT関連分野への貢献	偏光フィルムを使用したモバイル端末数	モバイル端末情報機器向けの技術開発による多様な働き方や生産性の向上への貢献	※ 累計 (億台) 50 25 0 36 41 45 2021 2022 2023 (年度)
将来の価値創造に向けた重要課題	イノベーションの推進	特許資産規模	特許資産規模を高い水準で維持	(pt) 20,000 10,000 0 16,069 15,725 15,307 2021 2022 2023 (年度) ※ 特許資産規模は、特許分析ツール LexisNexis PatentSight® により Patent Asset Index™ を算出して評価 ※ Patent Asset Index™ は、法的状態が有効な特許について、量的指標（件数）と質的指標（出願国および被引用回数より算出）を総合した指標
	DXによる競争力強化	デジタル成熟度	デジタル成熟度の持続的なレベルアップ	(点) 4 2 0 3.3 3.5 3.7 2021 2022 2023 (年度)
	人材 DE&I※、育成・成長、健康 ※ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	管理社員（課長職相当）登用者における女性比率（単体）	2023～2027年度の平均で15%以上	2023年度 29.0%
		子が出生した男性社員について、育児休業もしくは育児関連諸休暇の当年度中取得率（単体）	90%以上	2023年度 97.3%
		自己応募型研修プログラムの受講率（単体）	2024年度までに全社員の50%以上	(%) 40 20 0 24.6 39.4 2022 2023 (年度)
		『健康経営優良法人（ホワイト500）』の継続認定（単体）	継続認定	2017年度より7年継続認定

住友重機械工業 「統合報告書」

【プライム市場、従業員4,033名(単独)】

7つの重要課題

	重要課題	考え方・ビジネスとの関連性	機会	リスク	主な取り組み項目	関連する主な指標・目標	対応するSDGs	関連ページ
価値創造のための重要課題	環境負荷の低減	総合機械メーカーである当社グループにとって、「自社の事業活動における環境負荷低減」と、「顧客による当社グループ製品使用時の環境負荷低減」の双方がとりわけ重要であると認識しています。また、サーキュラーエコノミーへの挑戦は、廃棄物の削減をはじめとする製品ライフサイクル全体での環境負荷軽減や、生産コストの低減、当社グループ製品の高付加価値化などにも繋がることから積極的に取り組んでいきます。	脱炭素をはじめ環境負荷低減に貢献する製品の競争力強化、売上拡大。	製品の高効率化、省エネルギー化が進まない場合、当社グループの製品・事業の競争力低下に繋がるおそれがある。また、当社の事業活動において不測の事態等により環境汚染が発生した場合、多額のコストの発生により当社グループの業績に影響を及ぼす可能性がある。	•製品の省エネ・省資源化・最適化 •事業活動における環境負荷低減 •気候変動移行計画の策定 •生物多様性保全活動	•CO_2排出量 •水使用量 •廃棄物発生量 •環境事故発生件数 •VOC排出量 **[目標]** •2030年における当社製品製造時のCO_2排出量(Scope1,2):50%削減(2019年度比) •2030年における当社製品使用時のCO_2排出量(Scope3カテゴリー11):30%削減(2019年度比) •2050年のカーボンニュートラル達成を目指す		P.30-31 知的資本 P.45-52 自然資本 P.54-55 SHIの4つのセグメント
	よりよい暮らし・働き方の実現	当社グループは、製品の自動化やデジタル化を通じて、お客様やエンドユーザー様の労働負荷軽減、働き方改革、安全性の向上に貢献することが可能であると考えています。このような取り組みのさらなる深化を通じて、さまざまな産業における働き方改革や、人々のよりよい暮らしに貢献していきます。	製品の自動化やデジタル化による競争力強化、売上拡大。	製品の自動化やデジタル化などを通じた顧客価値の創造が進まない場合、当社グループの製品・事業の競争力低下に繋がるおそれがある。	•製品の自動化、省人化 •製品の安全性向上 •先端技術の製品適用	•自動化、最適化を通じた顧客現場の労働負荷軽減 •先端技術を活用した医療高度化、デジタル社会推進		P.30-31 知的資本 P.54-55 SHIの4つのセグメント
経営基盤強化のための重要課題	従業員の安全・健康・育成	当社グループがグローバル化を加速させ、社会に求められる製品・サービスを提供していくためには、人的資本マネジメントは重要な課題であると認識しています。住友グループの根底に流れる「事業は人なり」という考え方のもと、すべての業務において安全最優先で取り組むのはもちろんのこと、健康経営や人材育成、ダイバーシティ推進等に積極的に取り組んでいきます。	従業員エンゲージメント向上による労働生産性向上や、イノベーション創出。	労働災害の発生や従業員の健康問題は、当社グループの円滑な事業活動や操業の阻害要因となるおそれがある。また、人材育成の遅れや、エンゲージメントの低下、多様性の欠如は生産性の低下や、イノベーションの阻害要因となり、中長期的な競争力の低下に繋がる恐れがある。	•労働安全衛生 •健康経営 •人材育成 •組織開発 •ワークライフバランスの推進 •ダイバーシティ推進	•従業員エンゲージメントの向上 •業務上死亡者数 •労働災害度数率 •1人当たりの年間研修時間、費用 **(2027年1月1日までの目標)** **1.女性採用数の拡大** •新規学卒者の採用における女性比率:毎年20%以上 **2.女性の積極登用** •取締役に占める女性数:2名 •管理職に占める女性数　単体:5.0%超　国内連結:3.7% **3.多様な人材の活用** •管理職に占めるキャリア採用者比率:30%以上 •管理職に占める外国籍社員比率:1.4% •男性育児休業取得率(制度休暇含む):100%		P.38-42 人的資本
	地域との共存・共栄	多くの事業拠点を有する当社グループは、地域との共存・共栄の精神が事業継続において不可欠であると考えています。当社グループのリソースや強みを活かした社会貢献活動に取り組み、地域社会の発展に寄与します。また、そのような活動を通じて従業員のエンゲージメント向上や、社会・環境意識の向上を図っていきます。	地域社会や地域サプライヤーとの関係強化による事業活動の安定。地域における優秀な人材の獲得。	地域、社会との良好な関係性が損なわれた場合、円滑な事業活動や操業が阻害される可能性がある。	•社会貢献活動	•NGO/NPOとの連携 **[目標]** •社会貢献活動支出額:営業利益比1% (2030年) (現金寄附、現物寄附、人件費等)		P.43-44 社会・関係資本
	ガバナンスの強化	グローバルに事業を展開する当社グループにとって、コンプライアンス徹底、リスク管理は事業の持続的成長において不可欠であると考えています。また、経営の透明性や健全性のさらなる向上を図るため、コーポレート・ガバナンスの継続的な強化にも取り組んでいきます。	透明・公正かつ迅速・果断な意思決定による持続的な企業価値創造。	法令・規則の強化や改正に対する対応の不備等により法令・規制に違反した場合は、課徴金、営業停止等の行政処分、あるいはそれに伴う社会的信用の低下によって業績や財政状態の悪化が懸念される。	•リスク管理強化 •コンプライアンス徹底 •コーポレート・ガバナンス強化 •BCM/BCP策定	•コンプライアンス研修受講率 **[目標]** 2027年1月における取締役の女性数:2名		P.69-72 コーポレート・ガバナンス P.73 リスク管理 P.74-75 コンプライアンス
	持続可能なサプライチェーンの構築	グローバルサプライチェーンを構築する当社グループにとって、人権や気候変動などのESGリスクへの対応は、企業の社会的責任および事業継続の観点から重要であると考えています。そのため、当社グループはCSR調達ガイドラインを定め、品質・コスト・納期といった事項に加え、ESGに配慮した事業活動をビジネスパートナーの皆様にお願いしていきます。	ESGリスクの低減による強靭なサプライチェーンの構築(安定調達、コスト低減)。	サプライチェーン上のESG課題(人権、気候変動、コンプライアンス等)に関して適切な対応が取られていない事態が発生した場合は、社会的信用の失墜、お客様との取引停止、損害賠償請求などによって、当社グループの業績に影響を及ぼす可能性がある。	•CSR調達ガイドラインの策定、サプライヤーへの遵守依頼 •サプライヤー調査の実施 •サプライヤーエンゲージメントの実施 •人権デュー・ディリジェンスの実施	**[目標]** •潜在的高リスクサプライヤー*へのエンゲージメント実施率:100%(2030年) *高リスクサプライヤー:外国人労働者数と当社向け売上高比率により判断、定期的に定義更新		P.43-44 社会・関係資本 P.68 サステナビリティ(人権)
	製品品質の確保	お客様に高品質で安全、安心な製品・サービスを安定して提供し続けることが当社グループの責務であると考えています。製品品質とは、機能的な特性のみならず、使用される方の安全性への配慮も重要な要素と考え、製品安全の確保にも注力していきます。	当社グループおよび製品のブランド価値向上、製品の競争力強化による売上拡大。	品質問題が発生した場合、当社グループ負担の補償工事や製造物賠償責任による多額なコストの発生が懸念される。	•品質マネジメント強化 •製品安全の確保 •法令・規制遵守	•主要製造事業部門のISO9001取得率 •製品安全に関する重大な法令違反件数		P.28-29 製造資本

POINT!

重要課題ごとに、関連する主な指標・目標を設定するとともに、主な取り組み事項を示している。また、別ページにて関連する取り組みを紹介している

京阪神ビルディング 「統合報告書」

【プライム市場、従業員53名(単体)】

マテリアリティに紐づく取り組みの指標と目標

当社が創立100周年を見据えて中長期的な企業価値向上を実現するには、外部環境の目まぐるしい変化に対応しサステナブルに成長するための柔軟な取り組みが必要と考えています。この考えに基づき、2024年度はマテリアリティとKPIの見直しを行いました。なお、現時点ではマテリアリティの変更点はなく、事業環境や経営計画に沿ったKPIを設定しています。

マテリアリティとKPIについては、今後も事業環境の変化に応じて毎年見直しを実施し、見直しの結果については取締役会での承認を経ることとします。

ESG	重要課題（マテリアリティ）	取り組み	KPI	指標	目標	実績（2024/3期）
E 環境	気候変動に対するレジリエンス強化	GHG排出量、水使用量、廃棄物排出量削減	★	GHG排出量	2031/3期までにGHG排出量(Scope1、2)を2020/3期比で46%削減 2051/3期までにネットゼロの達成	2%削減(2020/3期比)
		再生可能エネルギーの活用	★	再生可能エネルギー由来の電力比率	2051/3期までに100%の達成	35.6%
		省エネルギーの推進	★	エネルギー消費原単位	2031/3期までに2020/3期比で10%削減	13%削減(2020/3期比)
		グリーンビル認証取得の推進	★	グリーンビル認証取得率	2031/3期までに全物件の延床面積の50%以上を取得	43.1%
	環境負荷低減策による資源の持続可能な利用	環境に配慮したビル開発・運営	—	水使用量原単位	前年度比で低減	0.53㎥/㎡(+0.01point)
			—	廃棄物排出量原単位	前年度比で低減	2.0kg/㎡(−0.1point)
S 社会	安全・安心・快適な空間の提供	建物・設備の不具合を抑制する予防保全工事の実施	★	建物・設備に関するインシデントの発生件数	重大なインシデント※1の発生件数ゼロ	0件
		顧客満足度の高い物件、ソフトサービスの提供	—	顧客満足度調査回数	年1回以上	実施済
	環境や時代の変化を捉えた事業推進	地域ポートフォリオの分散 新規事業の立ち上げ	—	エリア別売上比率	2033/3期までに関西エリア以外の売上比率30%以上を達成	15.8%
	地域・コミュニティとの共存共栄	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	—	社会貢献活動実施数	年10回以上	年10回以上の社会貢献活動を実施
	ESGを意識したパートナー企業との協働	パートナー企業との環境、社会課題への協働取り組み	—	ビジネスパートナーとの定例会議開催数	年4回以上	年4回以上の定例会議を実施
		パートナー企業での人権尊重、安全衛生の推進	—	人権に関するアンケート実施数	年1回以上	実施済
	サステナブル経営に則った投資家・株主との建設的な対話の実施	公正かつ適時適切な情報開示、建設的な対話の促進	—	株主・投資家向け説明会実施回数	年4回以上	7回 (アナリスト向け:2回、個人投資家向け:5回
	人権の尊重、ダイバーシティ&インクルージョン	人材の多様化への対応	★	新卒採用の男女比率(5年平均値)	50%(5年平均値)	62.5%
			—	女性管理職比率	2031/3期までに10%以上 2041/3期までに30%以上	8.3%
			—	人権に関する勉強会開催数	年1回以上	実施済
	人的資本の向上	ワークライフバランスの取れた職場環境の整備	★	有給休暇取得率	70%以上	82.1%
		業務効率、生産性の向上(DX推進)	—	1人あたり月間平均労働時間	前年度比で低減	155時間/月(±0時間)
		人材育成の推進	★	人材育成に係る投資額(1人あたり)	1人あたり100千円	118.5千円
		健康経営の推進	★	健康診断受診率	100%を維持	受診率100%が前提の健康経営優良法人認定
G ガバナンス	取締役会の実効性向上	取締役会の多様性の確保	★	女性取締役人数	1名以上	1名
			—	女性役員比率	2031/3期までに30%以上※2	10%(10名中1名)
		指名・報酬委員会の社外取締役比率、過半数の維持	★	社外取締役比率(取締役会)	50%超を維持	57%(7名中4名)
			★	社外取締役比率(指名・報酬委員会)	50%超を維持	67%(6名中4名)
		取締役に対する研修等の実施	—	取締役を対象とした研修の開催数	年1回以上	実施済
	事業環境の変化に適応する財務戦略	堅固な財務基盤の維持	—	格付信用力(R&I格付)	「A-」以上を維持	格付信用力A-(R&I格付)
			★	自己資本比率	30%以上を維持	44.9%
		信用力を活かした低コストな資金調達の実施	★	NET有利子負債/EBITDA倍率	10倍程度を維持	7.4倍
	組織のレジリエンス強化	BCP訓練の実施	—	BCP訓練の実施回数	年1回以上	実施済
		リスク管理委員会による、各リスク対策の立案と進捗管理の実施	★	情報セキュリティ事故の発生件数	発生件数ゼロ	0件
	サステナブル経営を支えるコンプライアンスの実践	全ての従業員を対象としたコンプライアンス教育・研修の実施	—	全従業員を対象としたコンプライアンス教育・研修の実施回数	年1回以上	実施済
		コンプライアンス委員会による、コンプライアンス施策の実施状況の把握・調査				

※1 重大なインシデントとは、建物・設備の不具合に起因して、テナントの稼働が停止するもの
※2 取締役および監査役に占める女性の割合

POINT! ESG別の重要課題ごとに、KPIおよび指標や目標を設定するとともに、実績を示している

J.フロント リテイリング 「統合報告書」

【プライム市場、従業員185名(単体)】

2023年度マテリアリティの目標とその進捗

マテリアリティ	指標	2023年度目標	2023年度実績と主な取り組み
脱炭素社会の実現	●Scope1・2排出量	●40%削減(2017年度比)	●Scope1・2排出量 57.4 %削減(2017年度比) ●再エネ比率52.9% ●再エネ電力使用量157,454MWh(購入・生成)
	●事業活動で使用する電力に占める再生可能エネルギー比率	●40%	
	●創エネルギー	●新電力事業会社との協業による再生可能エネルギーの自家発電	
サーキュラー・エコノミーの推進	●廃棄物最終処分量(食品廃棄物含む)	●15%削減(2019年度比)	●廃棄物最終処分量30.8%削減(2019年度比) ●エコフリサイクル回収量約377t ※2016～2022年度累計約1,845t ●ファッションサブスクリプション事業「AnotherADdress」メンズライン投入、アップサイクルブランド「reADdress」立ち上げ(大丸松坂屋百貨店) ●食廃油から国産SAF(持続可能な航空燃料)の製造を目指す「Fry to Fly Project」へ参画(大丸松坂屋百貨店)
	●エコフリサイクル回収量	●累計1,500t	
	●リサイクル・リユース	●お取引先様やお客様との協働による使用済み製品のリサイクルや再製品化の実現	
	●シェアリング・サブスクリプション・アップサイクル事業等事業	●お取引先様との協働によるシェアリング・アップサイクル等事業への新規参入	
サプライチェーン全体のマネジメント	●Scope3 排出量	●10%削減(2017年度比)	●Scope3排出量1.0%削減(2017年度比) ●人権尊重に関するアセスメント実施 (回答率50.4%、行動原則浸透率78%) ●2023年度人権リスク見直し ●従業員対象「ビジネスと人権」eラーニング実施(受講率88.7%)
	●JFRお取引先様行動原則の浸透	●アセスメント回答率80%、浸透率25%	
	●人権が尊重される事業活動	●人権デューデリジェンスの取り組み拡大 ●従業員への人権教育実施率100%	
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	●女性管理職比率	●26%	●女性管理職比率22.5% ●障がい者雇用率2.89%(2023年6月時点) ●女性管理職候補対象の「キャリアフォーラム」開催 ●LGBTに関するイベントの開催(大丸京都店・渋谷PARCO)
	●定年延長	●65歳定年導入の事業会社拡大	
	●障がい者雇用率(関係会社の特例範囲)	●2.6%	
	●ダイバーシティの企業文化醸成	●ダイバーシティ&インクルージョンの従業員の浸透率100% ●LGBT等多様なお客様への売場・商品・サービスの展開	

CHECK! **マテリアリティごとに、年度目標を設定するとともに、実績と主な取り組みを示している**

J.フロント リテイリング 「統合報告書」

【プライム市場、従業員185名(単体)】

マテリアリティ	指標	2023年度目標	2023年度実績と主な取り組み
ワーク・ライフ・インテグレーションの実現	● 育児・介護離職率	● 1.0%未満	● 育児・介護離職率2.0% ● 男性育児休職取得率87.5% ● 従業員満足度調査の実施(満足度67.7%)
	● 男性育児休職取得率	● 100%	
	● 働き方	● いつでもどこでも働ける組織構築への制度・評価の定着	
	● 従業員満足度	● 60%	
お客様の健康・安全・安心なくらしの実現	● エシカル消費	● 食品安全と環境保全に関する認証商品の取り扱い強化スタート	● 認証取得した商材を使った商品の販売 ● 「Welpa(ウェルパ)」浦和PARCOオープン(2024年2月) ● ヘアケア製品の「毛髪評価試験」事業領域の強化(消費科学研究所) ● 海外安全対策マニュアルの改定
	● 心と身体の健康	● 伝統文化やアート、カルチャーなどのエンタテインメント事業の領域拡大 ● ウエルネス事業の立ち上げ	
	● サステナビリティ活動へのお客様認知度・共感度	● 30%	
	● BCP・防災・防疫	● BCPの高度化と防疫対策の強化 ● デジタルを活用したコミュニケーションによる非接触での顧客接点の強化	
地域社会との共生	● 地域開発	● 文化や歴史をはじめとする地域の特徴をいかした街の魅力向上、街の賑わい創出に資する開発 ● 店舗のCSV化(サステナビリティ化)の横展開	● 「HAB@熊本」開業(2023年4月) ● 熊本県と包括連携協定締結(博多大丸) ● 台東区、ローカルフードサイクリング株式会社と「循環型ライフスタイルへの転換に向けた協定」締結(大丸松坂屋百貨店) ● BOOSTER(クラウドファンディング)を活用した中小企業の販路開拓支援企画実施(パルコ) ● 九州探検隊と FiNANCiE による「未来共栄プロジェクト」発表(博多大丸) ● 地域共生の取り組み「Think LOCAL」(大丸松坂屋百貨店)
	● 地域コミュニティとの連携	● 行政、教育機関、NGO・NPOとの連携による地域活性化の推進 ● 地産地消などローカリティコンテンツの発掘・発信による地域活性化の推進	

上新電機 「統合報告書」

Joshinグループのマテリアリティ

【プライム市場、従業員3,707名(単体)】

経営理念「人と社会の未来を笑顔でつなぐ」及び、経営ビジョン「家電とICTの力で生活インフラのHubになる」を実現するために、Joshinグループでは企業価値創造に対する影響度が高く、優先的に取り組むべき7つのマテリアリティ(重要課題)と、14の取り組み課題を特定しています。

なお、特定にあたっては投資家とマルチステークホルダーの両視点を踏まえ、当社にとってのリスクと機会を分析のうえ、整理を行い、取り組み課題ごとに長期目標、KPIとその達成のためのアクションプランを策定し、マテリアリティ目標の実現に向けて取り組みを推進しています。

サステナビリティ委員会

経営理念及び経営ビジョンの実現に向け、優先的に取り組むべきマテリアリティと取り組み課題、及びそれらを支える重要な部門横断的な社内プロジェクトの進捗を管理し、事業戦略、ESG施策など、財務・非財務の情報を統合的に管理する機関。2050年を到達目標とする経営戦略の蓋然性をチェックするため、中間点である2030年までの各事業年度の数値計画にドリルダウンし、設定目標やアクションプランの進捗を管理しています。

マテリアリティの改定

2021年に公表したマテリアリティですが、2023年にマテリアリティ及び取り組み課題を一部改定しました。今回、新たに取り組み課題の選定理由・課題及び対策を掲載し、アクションプラン・目標の見直しを行いました。

マテリアリティ特定プロセス

STEP 1 課題候補群の抽出	STEP 2 課題候補群の絞り込み、評価	STEP 3 マテリアリティマップの作成	STEP 4 取締役会での承認
ESG投資家の視点を重視し、SASBなどの開示基準や主要なESG評価機関が重視するセクター・マテリアリティを基本に、SDGsや人口動態データ、地域特性、業界動向などを踏まえ課題候補を選定。	「中長期的な企業価値への影響」と「ステークホルダーに与える影響」の2つの軸で評価。ステークホルダー軸は社外取締役、監査役、社外有識者(アンケート実施)にて評価。企業価値に対する影響は全取締役、監査役が評価を実施。	2軸の評価ポイントを横軸・縦軸にした散布図を作成。2軸両方が高い課題のほか、ステークホルダーへの影響は高くないが、企業価値への影響が高いものなどを、社外有識者コメントを踏まえ、マテリアリティとして再認識。	執行役員会で決議後、取締役会にて審議、最終決定のうえ、マテリアリティを特定。以降、適時適切にマテリアリティ全般を見直し、取締役会による審議のうえ、最終決定。

マテリアリティ	取り組み課題	選定理由	主なアクションプラン	主な目標	主な成果	課題及び対策
(アクセスしやすい) m 1. 生活スタイルの変化を先取りした豊かな暮らしの提案 ▶ P.29～36 P.56	多様化する超高齢社会を支える商品・サービスの提供	経営理念「人と社会の未来を笑顔でつなぐ」のもと「高齢社会のレジリエンス強化支援」という社会価値を創造するため	• ファンベース思想に基づく事業戦略を構築し、当社独自の価値提供を実現 • 関西2府4県のサービスマン体制(出張修理)の再構築とオンラインサービスとの融合 • ご自宅からオンラインによる遠隔診断、遠隔サポートの実現 • アプリケーションを介したお客さまとの双方向サービス、リアルタイムでの情報提供の実現	• EC事業における収益性の向上【2030年度】 • 売上高に占める「リフォーム」+「モバイル通信」+「サポートビジネス」比率:約20%【2030年度】	• EC事業における収益:前年比大幅増益 • 売上高に占める「リフォーム」+「モバイル通信」+「サポートビジネス」比率:約14%	自社サイトにおけるEC事業の拡大 「リフォーム」+「モバイル通信」+「サポートビジネス」の売上高拡大
	家庭のカーボンニュートラルの実現	経営理念「人と社会の未来を笑顔でつなぐ」のもと「家庭のカーボンニュートラルの実現」という社会価値を創造するため	• 環境配慮型製品の販売強化 • 住宅環境の高機能化リフォームの推進、住宅開口部の断熱改修 • V2H、EV充電設備、家庭用蓄電の普及促進、太陽光発電、高効率給湯器の販売強化	• 「環境配慮型製品(省エネ商品)」目標台数構成比:40% (2024年度基準)【2030年度】 • EV関連における年間販売目標台数(EV充電設備:2,000台、V2Hユニット:400台、家庭用蓄電池:110台)【2030年度】	• 「環境配慮型製品(省エネ商品)」台数構成比:25.6%(目標台数構成比35%) ※対象商品:冷蔵庫・エアコン・テレビ・温水便座	対象商品をテレビ⇒洗濯機に変更(詳細は56ページ参照)、環境配慮型製品全体の目標台数構成比:35%⇒30%に変更【2024年度】
2. 安全安心な製品・サービスの提供 ▶ P.69～72 P.88	データセキュリティの強化	情報資産の保護と顧客からの信頼獲得のため	• ゼロトラスト視点に基づくサイバー攻撃対策 • 各種データを活用した安全安心な会員さまサービスの提供	• プライバシーマークの認証継続【2030年度】【2050年度】 • 生体認証システムによる安全かつ利便性の高い会員特典サービスの提供【2030年度】 • 最新技術の導入と従業員の高いセキュリティリテラシー維持により、安全安心ブランドを形成【2050年度】	• セキュリティ専門会社と連携したセキュリティ監視体制の維持 • インターネット上の有害サイトを判別し非表示化させるサービスを導入	取り扱いデータの安全な利用と共有 データの可視化や評価の実施
	製品品質・製品の安全性確保	「ジョーシングループ製品安全自主行動指針」に基づき、グループで連携した製品安全体制構築を推進するため	• 購入者情報データベースと製品・部品情報及び不具合情報の連動を強化 • コーポレートサイトやアプリなどを通じたご購入商品のサポート情報を提供 • 「調達方針」及び「調達ガイドライン」に基づいた品質と安全性の確保につながる製品安全評価及び不具合発生時の対応についてのフロー見直し検討	• 「製品安全対策ゴールド企業」として安全安心に向けた取り組みを継続【2030年度】 • 社会全体の製品安全文化の定着に貢献し、企業ブランド、企業価値向上に結びつく好循環を形成【2050年度】 • 購入者情報データベースと製品・部品情報及び不具合情報の連動を強化し、スピーディーな案内及び告知の実施【2030年度】	• 経済産業省、自治体共催の製品安全イベントでの講演や小学校への製品安全に関する出前授業の実施 • 製品安全総点検月間に経済産業省と協働にてポスターやデジタルサイネージでの啓発活動実施	製品不具合情報のさらなるスピーディーな対応を含め、よりお客さまの安心をサポートするための仕組みづくりの構築
(強靭) m 3. 地球環境と調和した豊かな社会への貢献 ▶ P.47～56	資源循環社会の構築	サーキュラーエコノミー実現に向けた取り組み及びプラスチック使用量削減を推進するため	• リユース、再販など資源循環サイクル再構築 • アライアンスによる回収古紙・段ボール再利用化への取り組み • 使い捨てショッピングバッグの廃止などによるプラスチック使用量の削減	• 家電リサイクル対象4品種回収率65%【2030年度】 • アライアンスなどによるサーキュラーエコノミーのビジネスモデル確立【2030年度】 • ショッピングバッグにおけるプラスチック使用量90%削減(2019年度比)【2025年度】 • プラスチック素材を用いたショッピングバッグ廃止【2030年度】	• EC配送及びリサイクルエリアを全国に拡大 • リユース実績:45,686台 • 家電リサイクル対象4品種回収率:63.8% • ショッピングバッグ使用におけるプラスチック使用量86.4%削減 (2019年度比)	アライアンスをはじめとする外部との連携も見据えたサーキュラーエコノミーのビジネスモデル確立
	気候変動問題への取り組み	自家消費率向上による再生可能エネルギー(以下、再エネ)安定確保を含む自社事業所の再エネ化及びサプライチェーン全体のGHG排出量を削減するため	• 太陽光発電&蓄電池及びオフサイトPPA導入による自家消費率向上 • 賃借事業所への再エネ電源比率向上への交渉 • スコープ3におけるサプライチェーン全体のGHG排出量の管理、削減目標の設定及び対策を実施 • アンケートや啓発ツールを用いたステークホルダーへの啓発活動の強化 • 生物多様性に係るリスクと影響度を適切に評価し、TNFD及びLEAPアプローチ分析の策定 • 積極的な情報開示により気候変動をめぐる国際イニシアティブ認定及びESG評価機関からの評価向上	• 自社受電契約事業所における自家消費率25%達成【2030年度】50%達成【2050年度】 ※2030年度で改行する • 賃借事業所を含む全事業所における再エネ電源比率目標80%【2030年度】100%【2040年度】 • スコープ1+2におけるGHG排出量　2021年度比42%削減【2030年度】2021年度比100%削減を達成【2040年度】 • スコープ3　カテゴリー1,11におけるGHG排出量　2021年度比25%削減【2030年度】2021年度比対象全カテゴリーにおけるGHG排出量2021年度比100%削減【2050年度】 • TNFDのLEAPアプローチに沿った自然への依存・影響度の分析完了【2025年】 • グループ事業拠点における生物多様性保全活動の実施【2040年】 • CDP気候変動プログラム「A_2」スコア維持及びさらなる気候変動に係る評価機関からの評価向上【2050年度】	• 自社受電契約事業所における自家消費率は2023年度20.5% • 自社受電契約事業所における再生可能エネルギー電源比率100%(1拠点については、非化石証書を活用)達成 • スコープ1+2　2021年度比22.5%削減 • スコープ3(カテゴリー1,11)　2021年度比15.9%削減 • CDP気候変動プログラム「A_2」スコアを3年目で獲得 • GHG排出量削減の目標設定を開示し、SBT認定取得 • 「FTSE Blossom Japan Index」、「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の両構成銘柄に選定	業績に左右されない削減プランの構築による持続的なスコープ3の削減に向けた取り組み 2024年度よりスタートするTNFDにおけるLEAPアプローチの情報開示に向けた取り組み

POINT!

ESG別のマテリアリティごとに、主な目標を設定するとともに、主な成果や課題及び対策を記載している

上新電機 「統合報告書」

【プライム市場、従業員3,707名(単体)】

マテリアリティ	取り組み課題	選定理由	主なアクションプラン	主な目標	主な成果	課題及び対策
S(社会) 4. ダイバーシティ&インクルージョン ▶ P.63	人財確保	組織力の源泉である人財を確保し、人財の成長を企業の持続的な成長につなげるため	• 新規学卒者・キャリア採用、パートタイム従業員の正社員登用の強化 • ダイレクトリクルーティングの強化 • ジョブ型雇用による中核人財の確保 • 女性比率の向上、女性の管理職・経営職への積極的登用 • 知・経験のD&I推進(多様性の確保、新規協力会社の開拓) • 障がい者雇用 • 生涯活躍できる労働環境の整備(定年延長)	• 採用人数年間150名維持【2030年度】 • 正社員離職率2.5%以下【2030年度】、2.0%以下【2050年度】 • 企画部門のジョブ型雇用制度導入【2025年度】 • 女性正社員比率30%【2030年度】、50%【2050年度】 • 定年年齢を65歳まで延長【2025年度】定年フリーの実現【2040年度】	• 新卒・キャリア採用人数：237名 • 離職率：2.9% • 勤務地選択による昇格制限の撤廃(一部緩和) • 全社員に占めるキャリア採用者比率：38.5% • 障がい者雇用率：2.7% • 定年年齢を63歳まで延長	正社員の年齢構成の是正 成長事業への適性な要員シフト ビジネスモデルの変革 女性活躍、仕事とプライベートの両立支援 多様な人財が活躍する社内環境の実現 ベテラン層の働きがい創出
	人財育成	専門人財の育成により新たなお客さま満足を創出し、企業価値を向上させるため	• 中核事業を担う専門人財の育成 • エンゲージメントサーベイの活用による自発的貢献意欲の醸成 • DX教育などのリスキリング • タレントマネジメントの実践 • 女性リーダーの計画的育成 • 上級管理職トレーニングの実施 • 家電製品出張修理技術者の育成 • 協力会社の人財育成支援	• 家電製品アドバイザーなどの資格保有比率85%【2030年度】 • エンゲージメント総合スコア80【2030年度】 • DX研修累計4,200名受講(受講率100%)【2024年度】 • 女性初級管理職比率20%【2030年度】、50%【2050年度】 • 家電製品出張修理技術者120名育成【2030年度】	• 家電製品アドバイザー・エンジニアの正社員資格保有比率：84.2% • 所属長を対象としたエンゲージメント研修実施 • DX研修累計受講者：1,724名(受講率：41.0%)(2022~2023年度) • キャリア意識形成フォーラムの参加者公募	「ファン」「コアファン」の拡大 推進チームによるエンゲージメントの理解促進 ICT活用による新たな事業・サービスの開発 個人の能力や特性を活かした人員配置 女性のネットワーキングとメンター制度開始 上級管理職の育成 事業インフラ(調達・物流・配送・設置・工事)の拡充
	健康経営	健康経営の推進により、個人と組織のパフォーマンスを最大化するため	• ヘルスリテラシー向上のための教育や保健師面談などの取り組み実施 • 営業時間の適正化による総労働時間抑制・深夜労働の是正 • ICT、ロボット技術の活用による人的リソースの代替 • 柔軟な働き方の構築	• 健康指数(肥満・血圧・肝機能・脂質・血糖・喫煙)全国平均+2%達成【2030年度】、全国平均+5%達成【2050年度】 • プレゼンティーズム：94.0%【2030年度】 ※WLQ-Jによる測定 • フルセルフレジ全店導入【2027年度】 • 男性の育児休業等及び育児目的休暇取得率100%【2030年度】	• 「健康経営優良法人(大規模法人部門)」5年連続認定 • 月平均所定外労働時間：13.6時間(対前年1.4時間減) • 男性の育児休業等及び育児目的休暇取得率：96.3% • 介護短時間勤務制度の柔軟化実施	こころとからだの健康保持・増進 総労働時間短縮 ICT活用による業務効率改善 多様な働き方の受容によるワーク・ライフ・バランスの実現
5. 責任あるバリューチェーンの構築 ▶ P.61、69	人権尊重	社 是「愛」及び国際人権基準に則り、すべてのステークホルダーの根源的な権利を尊重する企業経営を推進するため	• バリューチェーンにおけるリスク・アセスメントの実施 • バリューチェーンにおける上流への「サプライチェーン調達アンケート」の実施 • ジョーシングループ人権方針のステークホルダーへの周知 • 救済メカニズムの確立 • ステークホルダーミーティング(対話)の実施 • 人権尊重の取り組みに関する情報開示	• サプライヤー各社への人権啓発機会の設定【2025年度】 • 従業員に対する啓発推進による人権尊重意識の向上【2025年度】 • バリューチェーン全体で人権尊重の取り組みを推進【2050年度】	• 人権リスクマップの作成 • サプライヤー249社を対象とした「サプライチェーン調達アンケート」を実施 • (全従業員対象)人権方針に関する基礎研修受講率：96.3% • 人権啓発推進体制・人権救済システムの構築・運用開始	人権尊重に関する教育・研修の継続実施 バリューチェーン上流のサプライヤー製造拠点(紛争下の地域)における人権救済に関する調査実施 バリューチェーン下流の取引先(配送・設置・工事・リサイクルの協力会社など)へのアンケート実施 人権リスク軽減・防止策の立案・実施
	サステナブル調達活動	当社が定める各方針の基盤である国連グローバル・コンパクトの定める「4分野10の原則」において、適切に管理・運用状況を共有するため	• サプライヤーとともに調達ガイドラインを共有 • サステナブル調達活動に関するエンゲージメント推進	• サプライチェーン調達アンケートを通じ、無回答企業への是正措置実施【2025年度】 • グループ調達及び人権、腐敗防止の各方針遵守による健全かつ強力なサプライチェーンの構築【2050年度】	• 2024年1月、当社グループにおけるESGの取り組みを紹介した動画とともにサプライヤー249社にアンケートを送付 • 回答送付サプライヤーは151社(回答率60.6%)、サステナブル調達率：68.8%	2024年度以降も継続して新たなサプライヤーに対して実施
6. 地域社会との共生の推進 ▶ P.73	地域社会の成長を支えるビジネスの深耕	ステークホルダーとの交流を通じて地域社会との関わりを強化するため	• 当社リアル店舗を中心とした事業拠点に軸足を置いた社会貢献活動の参画 • 本業に関わる社会貢献活動として、「安全安心」「健康生活」「次世代育成支援」「環境」を柱に、地域のお客さまとの結びつきを深める各種活動を実施	• 社会貢献活動を通じた地域社会におけるブランド力・企業価値の向上【2030年度】 • 自治体連携企業などとの協働による社会貢献活動【2050年度】 • 社会課題解決型で共有価値の創造【2050年度】	• 大阪府及び堺市との脱炭素イベントへ参画 • 大阪府の小学校及び神奈川県厚木市での製品安全に係るイベントへの参画 • 「探究授業」の一環として、複数の中学校・高等学校においてディスカッションの実施	2024年度についても引き続き多くの自治体や学校などに対しイベントや探究学習への参画
G(ガバナンス) 7. 企業統治の強化 ▶ P.74~78 P.83~87	コンプライアンスの徹底／リスクマネジメント／企業モラルの維持	遵法精神と事業継続性を備えた組織の運営により、社会と調和し、社会に貢献する公正な企業活動を推進するため	• バリューチェーンにおけるコンプライアンス教育の充実 • バリューチェーンにおけるリスクマネジメント体制の充実	• バリューチェーンにおける事業継続マネジメント体制整備【2030年度】 • 役職任用への任期制(更新制度)導入【2030年度】 • グループ子会社と協力会社におけるコンプライアンス教育推進【継続実施】	• リスクマネジメント体制の抜本改正により、取締役・執行役員によるコンプライアンス全般、内部統制、個人情報保護、情報セキュリティ、BCP、環境マネジメントの各分野の統括責任体制を変更。スキル・マトリックスに基づく実務トレーニングを開始	物流拠点におけるBCP運用体制充実
	コーポレート・ガバナンス／グループガバナンス	社会価値の創出をJoshinの持続的成長と企業価値向上及び経営理念の実現につなげる高度の企業統治システムを要するため	• 中長期の経営戦略のブラッシュアップと資本コストを意識した効率経営の推進 • 中長期の経営戦略達成及び効率経営実現に向けた最適なガバナンス体制の検討 • 取締役、執行役員のサクセッションプランに基づく役員トレーニングの充実 • 持続的成長と企業価値の向上に対するインセンティブとなりうる役員報酬制度の充実	• 営業利益率：2.6%、ROE：8.0%、ROA：5.0%、ROIC：5.0%【2025年度】 • 営業利益率：4.0%、ROE：10.0%、ROA：7.0%、ROIC：7.0%【2030年度】 • 執行役員会へのさらなる権限委譲及び最適機関設計の検討【2025年度】 • 執行役員のスキル・マトリックスに基づく不足スキルのトレーニング実施【継続実施】 • 株式報酬構成比50%、個別報酬開示【2030年度まで】	• 独立役員比率：53.8%(社外取締役4名・社外監査役3名、計7名／総員数13名) • 女性役員比率：30.8%(女性取締役2名・女性監査役2名、計4名／総員数13名)【2024年度】 • 株式報酬比率20%⇒30%、業績連動報酬比率30%⇒50%に制度改正 • 株式報酬算定基準として環境経営指標(CDPスコア)採用	スキル・マトリックスに基づくサクセッションプランの充実 資本収益性指標及びPBR改善 株式報酬比率の拡大

新明和工業 「統合報告書」

ESGにおける重要課題（マテリアリティ）

【プライム市場、従業員3,163名(単体)】

ESGにおける重要課題（マテリアリティ）	重点テーマ	主要なKPIおよび目標	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	今後の方向性など	
地球温暖化防止	生産活動の温室効果ガス排出削減（Scope1・2）	●エネルギー使用に伴うCO_2排出総量※1 2030年度のCO_2排出総量38%削減（2017年度比） 42,720t（2017年度実績）⇒26,486t（▲16,234t 2030年度目標）	35,228 t-CO_2	29,392 t-CO_2	33,979t-CO_2	今後の事業拡大に伴い、排出量の増加が見込まれるものの、継続して目標達成に向け努力します。	P.49-50
	環境負荷軽減「製品・サービス」の提供	省エネ、低炭素製品の開発・販売および低炭素サービス、事業の提供	—	—	—	「長期経営計画/中期経営計画」を参照 P.9-14 各「事業戦略」を参照 P.17-34	
循環型社会への貢献	廃棄物の削減	●廃棄物総排出量※1 2030年度目標:10%削減（2020年度比） 2020年度総排出量（実績）　8,111t 2030年度総排出量（目標）　7,300t（811t削減）	7,868t	7,222t	7,787t	今後の事業拡大に伴い、排出量の増加が見込まれるものの、継続して目標達成に向け努力します。	P.50
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	●多様性（異質）を尊重し、支援する組織風土の醸成 体制の構築、意識醸成および環境の整備 ●個人に内在する多様性の獲得 人材育成、人材開発および多様性のある人材の採用 ●個人が持つ多様性やWillを活かす場の創出 事業競争力の向上（経営基盤の強化）および長期事業戦略との融合	●女性管理職者数（%:女性管理職者数/全管理職者数）※2 2023年度目標:30人（2%）2030年度目標:60人（3%）	30人（2%）	34人（2%）	2030年度目標の達成に向けて取り組みを継続	・女性管理職者数 2030年度目標:60人（3%）	P.55
		●女性係長級以上者数（%:女性係長級以上者数/全係長級以上者数）※2 2023年度目標:100人（4%）2030年度目標:230人（6%）	100人（4%）	107人（4%）	2030年度目標の達成に向けて取り組みを継続	・女性係長級以上者数 2030年度目標:230人（6%）	
		●外国人管理職者比率（%:外国人管理職者数/全管理職者数）※2 2023年度目標:10%以上 2030年度目標:10%以上	10%以上	10%	10%以上を維持	・外国人管理職者比率 2030年度目標:10%以上	
		●中途採用者管理職者比率（%:中途採用者管理職者数/全管理職者数）※2 2023年度目標:28%以上 2030年度目標:28%以上	28%以上	31.5%	28%以上を維持	・中途採用者管理職者比率 2030年度目標:28%以上	
		●人的資本投資額（1人当たり投資額） 234,000円（2022年度実績）	2022年度実績をベースに維持拡大を図る	331,000円	—	2022年度実績をベースに維持拡大を図ります。	P.37-38
		●DX人材ポートフォリオ（2022年度の社内対象人員を100とした場合） ・重点ケイパビリティ※3 2026年度目標:2022年度の180%　2030年度目標:2022年度の240% ・全方位ケイパビリティ※4 2026年度目標:2022年度の150%　2030年度目標:2022年度の200%	—	—	主要なKPIおよび目標の達成に向け、取り組みを継続中	・重点ケイパビリティ 2026年度目標:2022年度の180% 2030年度目標:2022年度の240% ・全方位ケイパビリティ 2026年度目標:2022年度の150% 2030年度目標:2022年度の200%	P.37-38
		●エンゲージメントサーベイスコア ・ベスト回答※5 2026年度目標:15ポイント　2030年度目標:20ポイント ・ポジティブ回答※6 2026年度目標:70ポイント　2030年度目標:80ポイント	—	—	主要なKPIおよび目標の達成に向け、取り組みを継続中	・ベスト回答 2026年度目標:15ポイント 2030年度目標:20ポイント ・ポジティブ回答 2026年度目標:70ポイント 2030年度目標:80ポイント	P.37-38
		●チャレンジスコア※7 ・ベスト回答 2026年度目標:20ポイント　2030年度目標:25ポイント ・ポジティブ回答 2026年度目標:75ポイント　2030年度目標:85ポイント	—	・ベスト回答 18ポイント ・ポジティブ回答 67ポイント	主要なKPIおよび目標の達成に向け、取り組みを継続中	・ベスト回答 2026年度目標:20ポイント 2030年度目標:25ポイント ・ポジティブ回答 2026年度目標:75ポイント 2030年度目標:85ポイント	P.37-38
		従業員サーベイ（課題抽出）の実施	—	—	2024年7月に従業員サーベイを実施	引き続き定期的にサーベイを実施し、従業員エンゲージメント向上に資するモニタリングを進めます。	
働きやすい職場環境の整備		人権方針に基づく人権デューデリジェンスの実施	・プロセスの明確化 ・人権リスクの特定・評価の実施 ・人権リスク是正措置の実施	プロセス明確化等に向けた取り組みならびに人権に関する啓蒙の継続実施	人権尊重の継続的な推進に向けた体制整備ならびに確実な運用に向けた取り組み	引き続き人権尊重に対する責任を果たすべく適切に対処していきます。	
		「健康経営優良法人」の認証取得	—	2024年3月認証取得	2025年3月認証取得	引き続き評価レベルの向上を目指します。	P.57
		国家認定制度「えるぼし」の取得	評価項目別目標達成に向けたアプローチの実施	各評価項目の視況確認ならびに数値良化に向けたアプローチを実施	評価項目別目標達成に向けたアプローチを継続	引き続き人材の多様性を活かす組織風土づくりを推進していきます。	
コーポレート・ガバナンス体制の充実	取締役会の監督機能強化	取締役会構成員に求められるスキル・経験の明確化	—	スキルマトリックスの定期的見直し・開示	スキルマトリックスの定期的見直し・開示		P.44
		経営人材の計画的育成・多様性の確保	—	サクセッションプランによる人材育成実施	サクセッションプランによる人材育成実施		
	職務の執行における適法性の確保	役職員のコンプライアンス意識浸透	啓蒙、意識調査を定期的に実施（年1回）	・啓蒙、意識調査を定期的に実施（年1回） ・コンプライアンス・ハンドブックを作成、配布	啓蒙、意識調査を定期的に実施（年1回） ・コンプライアンス・ハンドブックを更新（年1回）		P.46
		グループ会社を含めた統制環境の整備	グループ会社を含めた会社規則体系の整備	会社規則の文書体系等の整備方法を策定、重要規程を優先整備	重要規程を優先整備、主要規則をフォーマット化		
リスク管理体制の整備・強化	全社リスク管理体制の整備・強化	グループ会社を含めたリスク管理体制および重要リスクに関するモニタリング	経営会議・取締役会に定期的に報告（年2回）	経営会議・取締役会に定期的に報告（年2回）	経営会議・取締役会に定期的に報告（年2回）		P.45
		自然災害および感染症等に対する事業継続計画（BCP）の整備	訓練および実施結果に基づく見直しを実施（年1回）	会社規則体系等の整備に伴い、上位概念となる事業継続マネジメント（BCM）基本方針を優先して策定	事業継続マネジメント基本方針に基づき事業継続計画（BCP）を策定し、訓練を実施		P.45
	電子情報管理体制の強化	広域ネットワーク（WAN）の見直しおよびセキュリティ規定の刷新とインシデント対応強化	・インシデント対応体制の確立と対応訓練の全社展開・定着 生成系AI等の新技術への迅速な対応	・本社経営層を交えたCSIRT訓練実施（2024年2月） ・セキュアな生成AI使用環境構築（2023年11月） ・KI/SIGNATE継続	・事業部合同のCSIRT訓練実施 ・生成AI活用拡大 ・セミナー継続実施		
	品質および安全性の確保	グループ会社を含めた品質管理状況および製品安全リスク情報の把握と支援	最新情報（注）の配信と注意喚起の継続実施	最新情報の配信と注意喚起の継続	最新情報の配信と注意喚起の継続	（注）：法令改正情報、製品安全事故情報などの情報	
	CSR調達の推進	CSR要求事項の策定およびCSR調達を合理的・効果的・継続的に実行する仕組み構築	サプライヤー向けポータルサイト（開発中）を利用したサプライヤーCSRアンケート調査の実施。（主要100社）	・サプライヤーCSRアンケート調査は、2024年度に延期 ・サプライヤーポータルサイトは、サプライヤーとのエンゲージメント強化のため、110社を対象に試験運用への参加を要請	サプライヤーポータルサイトを活用したサプライヤーCSRアンケート調査（リスクアセスメント）の実施		P.59

POINT！ ESGにおける重要課題ごとに、主要なKPIおよび年度目標を設定するとともに、実績や今後の方向性などを記載している。また、別ページにて関連する取り組みを紹介している

住友金属鉱山 「統合報告書」

2030年のありたい姿(重要課題とKPI)一覧 【プライム市場、従業員2,892名(単体)】

❶ 非鉄金属資源の有効活用

2030年のありたい姿

高い技術力で資源を生み出す企業

1. 非鉄金属を安定して社会へ供給する企業
2. 産学官と連携したオープンな技術開発で、不純物を有効活用して社会に貢献する企業
3. 非鉄金属の循環システムの構築と維持に貢献する企業
4. 社会課題の解決に貢献する高機能材料の開発・供給を行う企業

	指標	目標
KPI	1. 1) 銅鉱山プロジェクトの推進	・銅権益生産量30万トン/年の達成と維持に向けJV鉱山の生産体制を強化 ・JV鉱山における鉱山周辺および深部探鉱の強化、選鉱能力の拡張、IoT・AIを活用した操業改善等による着実な銅生産量の達成 ・ケブラダ・ブランカ銅鉱山Phase2以降のプロジェクト推進
	2) 新規優良銅金資源の獲得	・オペレーターシップを持つ新規鉱山の開発
	3) 新技術導入による生産性改善	・菱刈鉱山における坑内外の情報インフラ設備、重機の無人化、リモート化の推進
	4) Ni鉱プロジェクトの推進と生産性の改善	① Ni生産量　15万トン/年 ② 実収率　対2018年度比 +2% ③ 副産物スカンジウムの回収 ④ 副産物クロマイトの回収
	2. 1) 鉱山や製錬工程で発生する不純物を分離、固定、有用化する技術の開発	・不純物を固定する技術開発：プロセスの開発と実証
	2) 未利用非鉄金属資源の有用化技術の開発	・既存(海洋資源開発等)・新規の開発プロジェクトへの貢献
	3) 難処理資源からの非鉄金属回収	・高不純物塩湖水からのリチウム回収技術と回収ビジネスへの参画
	3. 車載二次電池リサイクル技術の実証と事業化	・コバルト回収が可能な車載リチウムイオン電池リサイクル技術実証ならびに事業化および規模拡大プレ商業プラントの試運転と操業開始：2026年度
	4. 1) 自社の強みを活かし社会に貢献する新製品・新事業の創出	・エネルギー、自動車、情報通信分野での新規機能性材料の研究開発、事業化
	2) 自社原料保有による有利・安定調達	・燃料電池用NiOの実証試験を経て事業化
	3) 有利な自社ニッケル原料の安定調達による、低コスト電池正極材の販売拡大	・拡大する正極材料市場で、世界シェアトップクラスを維持

❷ 気候変動

2030年のありたい姿

温室効果ガス(GHG)排出量ゼロに向け、排出量削減とともに低炭素貢献製品の安定供給を含めた気候変動対策に積極的に取り組んでいる企業

	指標	目標
KPI	GHG排出量の削減	1. GHG総排出量を2015年度比38%以上削減(国内50%以上、海外24%以上)、"2050年までにGHG排出量ネットゼロ"に向けた諸施策を推進する 2. GHG排出原単位を2013年度比26%以上削減 3. 低炭素貢献製品GHG削減貢献量の拡大：60万トン-CO_2以上

POINT!

2030年のありたい姿(重要課題とKPI)および目標を設定している

住友金属鉱山 「統合報告書」

【プライム市場、従業員2,892名(単体)】

❸重大環境事故 ❹生物多様性

2030年のありたい姿 | 水資源や生物多様性を大切にして海や陸の豊かさを守っている企業

	指標	目標
KPI	1. 重大環境事故 ゼロ	1) リスク・環境マネジメントシステムの活用による改善の推進 2) 自然危険源の増大に対応した設備やインフラの強化・改善
	2. 有害物質排出量低減(対前年)	1) 水使用の合理化、大気・水域への有害物資の排出量の低減 2) 計画的植林ほか、多様な環境保全・生物多様性保全活動の推進

❺従業員の安全・衛生

2030年のありたい姿 | 快適な職場環境、安全化された設備と作業のもと、すべての従業員が、ともに安全を最優先して仕事をしている企業

	指標	目標
KPI	1. 労働災害の発生防止	重篤災害:ゼロ(国内外、協力会社含む) 全災害:対前年減少、最終的にゼロを目指す
	2. 業務上疾病の発生防止	健康リスクの高い作業場数:対前年削減 業務上疾病の発生:ゼロ

❻多様な人材 ❼人材の育成と活躍

2030年のありたい姿 | すべての従業員が活き活きと働く企業
1.従業員一人ひとりの人間性を尊重し、従業員が誇り・やりがい・働く喜びを持てる企業
2.従業員一人ひとりに能力向上の機会を提供し、従業員とともに成長する企業

	指標	目標
KPI	1. 働き方改革の推進とデジタルテクノロジー等を活用した、多様な人材が活躍できる職場づくり	1) 従業員意識調査の「経営者・上司のマネジメント」「仕事の魅力」「職場環境」に関する各スコアの向上 2) ① 女性管理職数50名(SMM単体) ② 女性従業員比率20%以上(SMM単体) 3) 総合職外国人従業員の拡充 4) 障害者雇用率3%以上(SMM単体) 5) 従業員のライフステージに対応した配置と支援
	2. 従業員の心身の健康づくりの支援	1) 長期休業者の減少 2) 健康診断結果の「有所見者率」50%以下
	3. 従業員ニーズ・業務ニーズを考慮した能力向上、機会の多様化	1) 上司と部下との定期的な対話を通じて、従業員一人ひとりのやる気や可能性を引き出し、部下の成長をさらに促進する「1on1ミーティング」の活用 2) 役割に応じた人材育成体系の再構築によって、より良い従業員への能力向上機会の提供(社内教育、外部派遣等) 3) 個々人のライフプランや従業員ニーズに合わせた自己啓発機会の提供(通信教育、Web教育等)

❽ステークホルダーとの対話

2030年のありたい姿 | 「世界の非鉄リーダー」であると理解され、共感される企業

	指標	目標
KPI	1. 従業員への当社グループブランドの浸透	• 従業員意識調査の改善(会社で働くことに誇りを感じる従業員割合の向上)
	2. 「世界の非鉄リーダー」レベルの情報発信および対話の質と量の確保	• メディア、投資家との対話機会の拡充 • 統合報告書の外部評価での高評価獲得
	3. 目指している「世界の非鉄リーダー」としての認知・理解の向上および共感を得ている	• 社外機関調査結果の改善(認知度・理解度等)

住友金属鉱山 「統合報告書」

【プライム市場、従業員2,892名(単体)】

⑨ 地域社会との共存共栄

2030年のありたい姿 | 地域社会の一員として地域の発展に貢献し信頼を得る企業

	指標	目標
KPI	対話と連携に基づく地域社会への参画	地域社会との対話を通じて、地域の課題を正確に把握し、以下1.～5.の施策を実行
	1. 従業員参加型の地域支援	・従業員参加プログラムの実施(2023年～)
	2. 現地雇用・現地調達	・継続実施と実績把握
	3. 次世代育成への支援	1) 行政や地域団体・NPOなどと連携した次世代育成プログラムの実施(1回/年以上) 2) 国内奨学金の設立と給付(既存の海外奨学金維持)(2023年～)
	4. 障害者・高齢者への支援	・行政や地域団体・NPOなどと連携した障害者・高齢者支援プログラムの実施(1回/年以上)
	5. 災害時支援	・大規模災害地域への支援

⑩ 先住民の権利

2030年のありたい姿 | 先住民の伝統と文化を理解し尊重する企業

	指標	目標
KPI	1. 先住民や先住民の伝統と文化の理解	・社内教育を実施したSMMグループ拠点の割合:2023年度末までに100%
	2. 先住民の伝統と文化の尊重につながる取り組みへの支援	1) 先住民を対象とする奨学金の実施(既存の取り組みの継続実施) 2) NGO、学会等が実施する先住民に関連する取り組みへの支援:年1件以上の支援

⑪ サプライチェーンにおける人権

2030年のありたい姿 | サプライチェーン全体でサステナビリティ調達(Sustainable Procurement)に取り組んでいる企業

	指標	目標
KPI	サステナビリティ調達、特に責任ある鉱物調達の推進	1. 責任ある鉱物調達 1) 国際基準に合致した責任ある鉱物調達マネジメントシステムの確立:2021年度末まで 2) サプライチェーン上での、児童労働等人権侵害に加担する鉱山および製錬所ゼロの維持 2. サステナビリティ調達(Sustainable Procurement) 1)「住友金属鉱山グループサステナビリティ調達方針」を受領し同意した取引先企業:2030年度末までに100% 2) 国際基準に合致したサステナビリティ調達マネジメントシステムの確立:2024年度末まで 3) デュー・ディリジェンス(DD)の継続実施

住友電気工業 「CSRブック」

【プライム市場、従業員6,995名(単体)】

CSR重点分野、重点テーマおよび主要な取り組み・目標

「中期経営計画2025」の策定に合わせ、CSRの重点分野・重点テーマを見直すとともに2025年度主要目標を設定しました。これらは、当社グループのマテリアリティを踏まえつつ、これまで取り組んできたCSR活動との継続性も考慮のうえ、CSR活動に関する特に重要な事項としてあらためて整理したものです。

ESG	重点分野	重点テーマ	該当するマテリアリティ項目	2025年度に向けた主要な取り組み・目標	進捗(2023年度実績)	関連するSDGs目標
E	環境保全	温室効果ガス排出量	モノづくり (地球環境への貢献)	CO_2排出量削減(2018年度対比削減率) Scope1+2:17.5% Scope3 : 8.7%	CO_2排出量削減(2018年度対比削減率) Scope1+2:17.4%削減 Scope3 :21.4%増加	6 7 11 13 14 15
S	人 権	人権の尊重	サプライチェーン、人的資本	● 人権デューディリジェンスとして、グループ約280社に対するリスクの調査、防止・軽減措置の実施 ● 人権教育に関し、差別・ハラスメント等の人権問題に関する研修や啓発の推進 ● サプライヤー行動規範に基づいた、人権および労働関係に関するお取引先への取り組みの要請	● 人権デューディリジェンス: •2022年度に当社グループ会社284社に対し、人権デューディリジェンス調査を実施 •2023年度に、上記調査で判明した課題への対応開始 ● 人権教育:2023年人権研修の延べ受講者数は22,199人、延べ受講時間は15,078時間 ● サプライヤー行動規範へのお取引先からの同意取得を継続	4 5 10
S	人 材	●人材育成とエンゲージメント向上 ●組織の多様性と職場環境の整備 ●労働安全衛生	モノづくり、人的資本	● 賃金引上げ インフレ率+αを努力目標 ● 経営幹部研修受講者数 100人/3年 ● マネジメント研修(MPSS)受講者数 2,300人/3年 ● 研修受講時間 20時間/人・年 ● DXコア人材育成 300人/3年(当社) ● DXデータ分析人材育成 1,500人/3年(当社) ● 女性新卒採用比率 事務系40%、技術系15%(当社) ● 男性育休取得比率 100%(当社) ● 重大災害ゼロ	● 賃上げ率(定期昇給+ベースアップ):5.75% ● 経営幹部研修受講者数:36名 ● マネジメント研修(MPSS)受講者数:859人 ● 研修受講時間:12.8時間/人・年 ● DXコア人材育成:134人(当社) ● DXデータ分析人材育成:535人(当社) ● 2023年度入社女性新卒採用比率:事務系41.2%、技術系10.6%(当社) ● 男性育休取得比率 100%(当社) ● 重大災害ゼロ	3 4 5 8 10
S	社会貢献	社会貢献活動	社会貢献	● 住友電工グループ社会貢献基本理念に基づく諸活動の継続および強化 ● 社会貢献活動への拠出:税引後利益の1%目安	● 住友電工グループ社会貢献基本理念に基づく諸活動の継続実施 ● 社会貢献活動への拠出:1,773百万円(税引後利益の1.05%相当)	3 4 7 9 11 17
S	品 質	製品品質・製品安全	モノづくり	クレーム件数指数2022年度対比20%低減	クレーム件数指数2022年度対比8.6%低減	12
ESG	サプライチェーン	CSR調達推進	サプライチェーン	● CSR調達アセスメントに関し、グローバル取引額80%を満たすお取引先を対象に推進 ● サプライヤー行動規範に基づき、お取引先とのコンプライアンスに関する取り組み推進	● CSR調達アセスメントはグローバル取引額73%を満たすお取引先からの回答を取得 ● サプライヤー行動規範へのお取引先からの同意取得を継続	8 12 16

POINT!

ESG別の重点分野・重点テーマごとに、2025年度に向けた主要な取り組み・目標を設定するとともに、進捗(前年度実績)を示している

住友ファーマ 「統合報告書」

【プライム市場、従業員2,957名(単体)】

マテリアルイシュー	目標	KPI	KPI目標(#住友ファーマ単体としてのKPI目標)	2022年度実績	
革新的な医薬品と医療ソリューションの創出	予測、予防、個別化および参加型医療を包括した多様な医療ニーズに対応する革新的な(すなわち従来の治療体系の最適化や疾患の根治を可能とする)医薬品や医療ソリューションを持続的に創出することにより、常に患者さんに寄り添い、人々の健康で豊かな暮らしを支える。	①製品上市数	2023年度から2027年度までの目標製品上市数 • 精神神経領域: 7製品 (うち再生・細胞医薬2製品、非医薬4製品) • がん領域: 2製品 • その他領域: 3製品(うち非医薬1製品)	【精神神経領域】 (医薬) ulotaront: 上市(2024年度(米)2027年度(日))に向けて統合失調症を対象にフェーズ3(米)、フェーズ2/3(日中)を実施中 (再生・細胞医薬) DSP-1083: 上市(2024年度(日)*)に向けてパーキンソン病を対象にフェーズ1/2(医師主導治験)を実施中 HLCR011: 上市(2025年度(日)*)に向けて網膜色素上皮裂孔を対象に治験を準備中 (非医薬) MELTz®: 上市(2025年度(日))に向けて手指麻痺等を対象に、筋電信号を利用した小型のロボットを用いた「MELTz® Portable」を製品開発中 BVR-100(VRコンテンツ): 上市(2026年度(米))に向けて社交不安障害を対象として臨床試験準備中 ウェアラブル脳波計: 上市(2024年度(日))に向けてうつを対象として製品開発中 バイオレットライト: 上市(2025年度(日))に向けてうつおよび認知症を対象として製品開発中 【がん領域】 DSP-5336: 上市(2026年度(米) 、2027年度(日))に向けて急性骨髄性白血病を対象にフェーズ1/2を実施中 TP-3654: 上市(2027年度(米))に向けて骨髄線維症を対象にフェーズ1/2を実施中 【その他領域】 (医薬) 過活動膀胱治療剤「ジェムテサ」: 前立腺肥大症を伴う過活動膀胱の効能追加(2025年度(米))、過活動膀胱を対象とした上市(2027年度(中))に向けてフェーズ3を実施中 rodatristat ethyl: 上市(2027年度(米))に向けて肺動脈性肺高血圧症を対象にフェーズ2を実施中 lefamulin: 細菌性市中肺炎を対象とした承認(2024年度(中))を目指し申請中 (非医薬) 自動採血・保存デバイス: 上市(2023年度(日))に向けて代謝性疾患を対象とした自己管理ソリューションとして製品開発中 最新の開発パイプラインは下記のサイトをご確認ください https://www.sumitomo-pharma.co.jp/rd/pipeline_new-medicine/pipeline.html https://www.sumitomo-pharma.co.jp/rd/frontier/ *上市目標は連携先との合意ではない当社の目標	
		②開発品目数	2023年度から2027年度までの相移行達成品目数 • フェーズ3移行 4品目 • フェーズ2移行 6品目 • 再生・細胞医薬の企業治験開始 5品目 • DTxの企業治験開始 5品目		
		③研究開発員の仕事への意欲	• SMPオピニオン*1での仕事への意欲に関する満足度*2の維持向上# *1 クアルトリクス社のQualtrics Employee XMを用いた全社意識調査 *2 5点満点での研究開発部門の平均点	• 権限・裁量 3.9 • CSR 4.1 • 成長の機会 3.8 • 職務適正 3.9	研究開発部門(再生・細胞医薬事業推進室、再生・細胞医薬神戸センター、再生・細胞医薬製造プラント、フロンティア事業推進室、リサーチディビジョン、開発本部、技術研究本部)において以下の取組を実施 • 挑戦的な人材の育成のために選抜型の研修を実施 • 各人の業務の目標設定において挑戦項目を設けることで部員の挑戦を推奨 • 次世代のリーダーを含めた部門方針の検討を通じた成長の機会の提供 • 研究プロジェクト制によるリーダーの経験を通じた成長の機会の提供 • 部門およびグループ横断的な企画によるさまざまな部員との交流を通じた連携の強化と文化の醸成 • 部員のモチベーションおよび専門性の向上のために業務成果の発表会を実施
高品質な製品の安定供給	クオリティカルチャーの醸成に継続して取り組み、適切な品質保証・製造管理・品質管理のもと、自社工場および取引先と連携しレジリエントなサプライチェーンを構築、高品質な製品の安定供給を実現する。 多様なモダリティの製品ライフサイクル全般を見据えた製品設計、品質管理、効率的なプロセス開発に取り組み、新しい価値を患者さんに届ける	①自社製品に関連する規制当局査察での行政処分対象となる指摘事項	• 0件	• 0件	委託先の製造所に対して、指摘事項となり得るリスクの視点に立った監査や定期的な管理状況の確認の実施
		②製品回収件数	• 毎年0件	• 0件	当社の全品目の年次照査、年次安定性試験、リスクアセスメントの実施
		③製造・品質に関する新規技術への投資	• 1,000万円以上の新規技術設備投資件数 毎年5件以上	• 17件	医薬関連: 9件 再生・細胞医薬関連: 8件

POINT!

マテリアルイシューごとに、目標やKPI、KPI目標を設定するとともに、実績を示している

住友ファーマ 「統合報告書」

マテリアルイシュー	目標	KPI	KPI目標(#住友ファーマ単体としてのKPI目標)	2022年度実績	
高品質な製品情報の提供と適正使用の推進	自社製品の安全性および有効性に関して科学的客観性と倫理性に基づいた情報提供を顧客に合わせて適切に行い、医療従事者および患者さんやそのご家族が常に安心・納得して使用いただけるよう努める。 また、自社製品に関連する安全性情報を責任をもって収集し患者さんの安全確保に努める。	①注力領域における医師からの評価	• 注力領域における外部機関を活用した独自調査にて糖尿病・統合失調症でトップ#	• 糖尿病: 3位 • 統合失調症: 2位 (2023年3月時点)	【糖尿病領域】 • 新規作用機序である「ツイミーグ」の情報提供活動を実施 • 外部団体と連携した糖尿病治療に関する学術発表 【統合失調症】 • 新製品群である非定型抗精神病薬「ラツーダ」および抗精神病剤「ロナセンテープ」の情報提供活動を実施
		②販売情報提供活動の適切性の確保	• 厚生労働省の販売情報提供活動監視事業からの指導件数 毎年0件#	• 0件(2021年度データ)データの集約時期の関係上、2021年度データが最新	• 講演会等での不適切な情報提供を防ぐ研修の実施 • 新規作成資材の使用に先立ち指摘の可能性のあるリスクに関する研修を実施 • 社内基準に照らして指摘を受けなかったが指摘のリスクがあると判断した事例に対する個別の指導と関連部門全体への事例共有・注意喚起・教育を実施 • 監視事業で指摘された他社事例の共有と研修の実施
		③安全性情報収集に関する教育	• 安全性情報収集に関してMRに対して年4回以上の実施および従業員の意識向上に向け、全従業員に対して年1回の実施# • 規制当局への副作用報告遅延件数 0件#	• 安全性情報収集教育実施実績 MR対象: 7回 全従業員対象: 1回 • 規制当局への副作用報告遅延件数: 0件	
		④薬害に関する教育	• 薬害を起こさないマインドの形成と維持に向け、全従業員に対する教育プログラムの年1回実施#	• 全社員に向けた薬害教育を実施	
医療アクセスとアドボカシーの強化	患者さんを中心に考える視点での疾患啓発により、疾患スティグマの解消や早期治療の促進などにつなげるとともに、患者さんの治療選択肢を広げるドラッグラグの解消にも対応し、医療アクセスの改善を図る。 業界、政府、NPOやNGOなどと協働し、医療人材育成、市民啓発、政策提言などを通じて、必要な医療を平等に受けることが困難な国・地域の保健システムの向上に貢献する。	①患者さんも含めた一般の方のヘルスリテラシーのさらなる向上	• 2027年度までに市民公開講座聴講者数2023年度から累計10,000人# • 統合失調症・双極性障害の疾患啓発サイト(こころ・シェア)年間訪問総回数2027年度までに2022年度比40%増#	• 市民公開講座聴講者数: 1,779人 • サイト訪問回数は2022年度を基準年とした増減率を、2023年度以降に開示	【市民公開講座】 • パーキンソン病およびレビー小体型認知症関連18件、糖尿病領域9件、精神疾患領域2件の市民公開講座をオンラインもしくはハイブリッドにて開催 • 聴講者にニーズ、満足度、理解度アンケートを実施 【こころ・シェア】 • 新規コンテンツ(就労相談チェックシート)公開 • 新規コンテンツ(就労継続のポイント 当事者インタビュー動画(2023年度に公開))準備
		②医薬品アクセスに当社が貢献した製品数／政策提言	• 医療上必要性の高い未承認薬・適応外薬の開発要請への対応# • 政策提言参画の継続#	• 未承認薬・適応外薬への対応件数: 2件 • 政策提言数: 16件	【未承認薬・適応外薬への対応】 • 「メトグルコ」: 「多嚢胞性卵巣症候群における排卵誘発」「多嚢胞性卵巣症候群の生殖補助医療における調節卵巣刺激」に対する開発要請に対し、2022年9月に"効能又は効果"ならびに"用法及び用量"の一部変更の承認取得 • 「リサイオ」: 「中枢神経系リンパ腫(原発性およびその他のリンパ腫の中枢神経系浸潤を含む)」に対する開発要請へ対応中 【政策提言数】 • 医薬品アクセスに関する案件: 6件 • 感染症領域に関する案件: 10件
		③途上国の医療アクセスに貢献したパートナーシップ数	• 常時2件以上	• 計5件	以下のパートナーシップを継続 • Access Accelerated • WELCO Lab • PATH AMR Network • カンボジア母子保健支援事業

住友ファーマ 「統合報告書」

マテリアルイシュー	目標	KPI	KPI目標（#住友ファーマ単体としてのKPI目標）	2022年度実績	
人的資本の拡充と企業文化の浸透	従業員が持つ知識や能力を「資本」とみなして投資の対象とするとともに、価値提供につながる企業文化の浸透により、持続的な企業価値の向上につなげる。	①従業員エンゲージメントスコア	• SMPオピニオン*1におけるエンゲージメントスコアの維持向上 • エンゲージメントスコア 63%*2未満の部門割合の低下 *1 クアルトリクス社のQualtrics Employee XMを用いた全社意識調査 *2 クアルトリクス社がベンチマークする日本企業平均エンゲージメントスコア	• エンゲージメントスコア: 68%* • エンゲージメントスコア 63%未満の部門割合: 24% *5段階で回答するエンゲージメントに関する設問への肯定的回答率	• エンゲージメント調査のシステムを変更（全管理職がクラウド上で結果閲覧が可能となり、組織の課題抽出・対応策検討が容易になった） • SMPオピニオンの結果を分析し、各組織に合う取組を展開
		②女性管理職比率	• 2027年度までに20%以上#	• 14.40%	• リーダーシップおよびキャリア志向醸成を目的とした女性リーダー育成研修実施 • 育児休業からの復職者を対象とした復職者セミナー開催
		③選抜型研修受講者数	• 毎年80名#	• SMP Academy 77名	• SMP Academy（リーダーとして必要となる経営リテラシーの体系的な学習や、デジタル化時代のビジネスモデル立案や実行に関する研修）の実施
		④キャリア・コンサルティング相談件数	• 毎年200件#	• 約200件	• 社内のキャリアコンサルタント（国家資格保有者）による社員のキャリア面談の随時実施 • キャリアに関する情報提供、キャリアデザイン研修の実施
		⑤デジタル人材・データサイエンティスト数	• 2024年度までにシチズン・データサイエンティスト100名# • 2027年度までにシチズン・デベロッパー150名#	• シチズン・データサイエンティスト: 約60名 • シチズン・デベロッパー: 約20名	• シチズン・データサイエンティスト: 公募型研修の実施。修了生の活動状況を把握するための年次定点アンケート第1回を実施 • シチズン・デベロッパー: 自己学習コンテンツの拡充とガバナンスルール・運用ルールの整備を実施
		⑥人材育成投資額	• 一人あたりの投資額の維持#	（非開示）	**[全社対象]** • 人材育成体系図に沿った階層別研修、選抜型研修の実施 • キャリア自律を目的とした手上げの自己研鑽型研修の実施 **[各部門]** • 専門性に特化した人材育成の実施
		⑦CHANTOの浸透	• GSPの地位確立に向け、従業員の行動変容に資する施策の毎年実施#	• 「2033年GSPの地位確立」に向けた具体的なアクションプラン（社員の行動変容を促し、高い目標に挑戦するための計画）をSMPの各職場にて設定 • アクションプラン実践のPDCAを各職場で自律的に実施可能にする仕組みを構築（2023年度以降に実装予定）	
人権の尊重	事業活動全体における人権リスクを特定し、その防止または軽減を図る。また、ビジネスパートナーその他の関係者にもその取組への理解と支持を求め、バリューチェーン全体において人権を尊重する。	①全従業員に対する人権教育・研修（e-learningを含む）の実施	• 人権ポリシーの浸透および人権への意識向上に向け、教育研修を年1回以上実施	• SMP全従業員を対象に人権週間に合わせて、e-learningにて人権ポリシーおよびビジネスと人権に関する研修を実施 • 国内グループ会社に対し資料の提供	
		②グループ各社の事業活動を含むバリューチェーンにおける人権デュー・ディリジェンスの実施	• デュー・ディリジェンスおよび主要なビジネスパートナーへの働きかけの累計実施件数の増加 • 重大な人権侵害発生ゼロの実現	• SMPとグループ会社の簡易リスク調査: 13件 • 重大な人権侵害発生: 0件	

住友ファーマ 「統合報告書」

マテリアルイシュー	目標	KPI	KPI目標(#住友ファーマ単体としてのKPI目標)	2022年度実績	
コーポレートガバナンスの向上	実効性の高いコーポレートガバナンス体制の構築を継続して追求し、持続的な成長と企業価値の向上に努める。その中で、取締役会の機能のさらなる向上、少数株主の利益保護、適切なグループ会社運営に取り組む。	①取締役会実効性評価の実施と評価結果に基づく重点課題への取組	• 実効性評価における定量的評価結果の良好なレベルの維持	• 2022年度の定量的評価の結果は良好なレベルを維持	• 2021年度の実効性評価の結果として抽出された2022年度の重点課題である「重要案件に関するより効率的・効果的なモニタリングによる実効的な経営の監督」、「中長期的な課題についての建設的な議論」、「サステナビリティを巡る課題についての議論の深化への取組」を実施した。 • 2022年度は、取締役および監査役全員に対するアンケートを2023年2月から3月にかけて実施し、その回答の分析結果をもとに同年4月の取締役会において意見交換を行った。その結果、2022年度の取締役会の運営に関して指摘すべき重大な問題はなく、その実効性はおおむね確保できていることが確認された。また、2022年度の重点課題への取組についても、適切な進捗が認められるとの認識で一致した。
		②グループガバナンスの強化	• 再編後の北米グループ会社を含めたグループガバナンス体制の再構築	• 北米グループ会社再編PJの推進	
		③少数株主保護に配慮した適切なグループ会社間取引の実施	• グループ会社間取引利益相反監督委員会の定時(年1回)に加え必要に応じた開催	• グループ会社間取引利益相反監督委員会の定時開催 (委員長選定およびサプライチェーンにおける親会社とのパートナーシップおよびシナジーに関する情報共有)	
リスクマネジメントの強化	実効性のあるBCPの構築、情報セキュリティの強化など、事業活動に重大な影響を及ぼすリスクに適切に対応できるリスクマネジメント体制を整備・推進する。	①リスクアセスメントの実施および評価結果に基づく適切な支援	• 年度毎のリスクアセスメントのすべての部門での実施	• 国内外のグループ会社を含めた全部門でのリスクアセスメントおよびアセスメント結果に基づいた対策の実施	
		②事業継続マネジメント(BCM)、事業継続計画(BCP)の再構築および教育訓練	• 優先業務のある部門における教育訓練、BCP更新の年1回以上の実施#	• 2020～2022年に作成した各本部・部門、国内グループ会社のBCPの更新、訓練の実施	
		③適切な情報管理に向けた教育研修の実施	• 情報管理における知識・意識の向上に向け、必要となる教育研修の年1回以上の実施	• 新入社員向け情報管理研修実施(集合研修) • 全役職員向け情報管理研修実施(e-learning)	
		④事業活動に重大な影響を及ぼす事象	• 重大事故発生件数 毎年0件 • 重大な情報漏えい等の発生件数 毎年0件 • 重大なITセキュリティインシデント発生件数 毎年0件	• 重大事故発生件数: 0件 • 重大な情報漏洩件数: 0件 • 重大なITセキュリティインシデント発生件数: 0件	• 2022年度全社安全衛生重点課題に危険有害要因の抽出、危険予知を行う取組、「住友化学レスポンシブルケア委員長通達」で示された管理面における問題の抽出などを加え、各事業場での活動方針に反映させ具体的な対応を推進 • ITセキュリティ教育と標的型メール攻撃訓練の継続的実施
コンプライアンスの推進	コンプライアンスの意識を高く維持するための教育・研修やコンプライアンスに疑念を感じた際に誰もが躊躇なく相談できる意識の醸成に努め、高い倫理性が求められる生命関連産業の一員として、法令を遵守し、高い倫理観を持った透明かつ公正な企業活動を行い、ステークホルダーからの信頼をより強固なものとする。	①コンプライアンス教育研修の実施	• 最新知識・意識向上に資する研修の年1回以上の実施	• 層別研修: 新入社員研修(キャリア入社含む)、役職者研修 • 項目別研修: 独禁法、公益通報者保護法、ハラスメント防止、人権尊重、下請法、インサイダー取引規制	
		②内部通報制度の認知度、理解度	• 認知度 現水準の維持# • 理解度2027年度までに認知度と同水準まで向上#	• 認知度: 98% • 理解度: 78%	• コンプライアンス担当執行役員 メッセージの発信 • イントラネット上のバナー設置、新たなコンプライアンスサイトの立ち上げ
		③重大なコンプライアンス違反件数	• 毎年0件	• 0件	

積水ハウス 「統合報告書」

【プライム市場、従業員14,932名(単体)】

指標と進捗

マテリアリティマネジメント

積水ハウスグループは、「良質な住宅ストックの形成」「持続可能な社会の実現」「ダイバーシティ＆インクルージョン」の3つのマテリアリティに対し重点テーマを設定し中期経営計画の3カ年において重点テーマごとの具体的な取組みと、その進捗状況を把握するための指標（KPI）を定めています。

第6次中期経営計画（2023年度～2025年度）においては、54個のマテリアリティ紐づくKPIを設定し、ESG経営の推進体制を中心にその進捗をモニタリング・評価しています。

→ P.58-60 指標と進捗
→ P.235 指標と進捗

ESG経営の取り組みの進捗と課題については、取締役会の諮問機関であるESG推進委員会にて検討後、取締役会に報告する体制としています。また、取締役会はESG推進委員会からの報告を受け、当社グループの対応などについての審議・監督を行うこととしています。

第6次中期経営計画（2023年度～2025年度）の3カ年における非財務KPIの進捗は、ESG推進委員会や取締役会へ定期的に報告しています。認識した課題や今後の方針については、専門的知見を有する社外委員や代表取締役を含む経営陣が参加する会議体などで活発な議論を行い、フィードバックを踏まえた施策や指標の見直しを定期的に実施しています。

→ P.92 ESG経営

マテリアリティに紐づくKPIの業績評価への組み入れ

マテリアリティに紐づくKPIの一部は事業所のESG指標として設定し、社長表彰に反映することで、従業員が主体となり取り組んでいます。2023年度の社長表彰に組み入れた重要テーマの一例は以下の通りです。

マテリアリティ	重点テーマ
良質な住宅ストックの形成	資産価値の創出
持続可能な社会の実現	脱炭素化・生物多様性保全
ダイバーシティ＆インクルージョン	従業員の幸せ・健康

KPIの一部は、ESG経営指標として役員報酬の評価にも組み入れ、優先度や達成への道筋を議論し、対象とする評価項目を特定しています。役員の業績連動型株式報酬（PSU）に係るESG経営指標も含めた主なKPIは下記の通りです。

マテリアリティ	指標
良質な住宅ストックの形成	戸建住宅の長期優良住宅認定取得率 賃貸住宅リノベーション戸数
持続可能な社会の実現	戸建住宅ZEH比率 賃貸住戸ZEH比率 事業活動におけるCO_2排出削減率
ダイバーシティ＆インクルージョン	女性管理職人数 男性育児休業取得率 年次有給休暇取得率

Topics

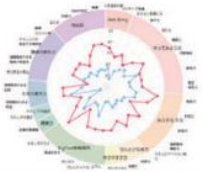
KPI「幸福度診断 Well-Being Circle」

積水ハウスグループは、KPIの一つに、「幸福度診断 Well-Being Circle」総合値を掲げています。従業員と職場の幸せを多面的に計測し、幸せ度を見える化する取り組みであり、従業員一人ひとりの幸せを追求するための具体策につなげる目的で、2020年度に開始しました。

→ P.118 幸せ度調査の継続

4回目となる2023年度の調査結果において、女性管理職の幸せ度が高いこと、さらに、女性管理職のいる職場は、女性管理職のいない職場に比べて全体の幸せ度が高い傾向にあることがわかりました。

多様な人財が活躍できる職場づくりの一環として女性の活躍推進を重点テーマと捉え、その実現に向けた取り組みを進めています。今後も、多様な経験や専門性、視点やアイデアを持つ人財が、さまざまな部場所で自分らしく活躍し、個人も組織も成長し続けられる職場環境づくりに努めていきます。



POINT！

マテリアリティごとに、年度目標を設定するとともに、実績を示している。
また、別ページにて関連する取り組みを紹介している

積水ハウス 「統合報告書」

【プライム市場、従業員14,932名(単体)】

マテリアリティ	重点テーマ	No.	指標	集計範囲	2023年度 目標	2023年度 実績	2024年度 目標	2025年度 目標	指標について	参照
良質な住宅ストックの形成	安全・安心 快適性	1	戸建住宅お客様満足度	◇1	95%以上	96.0%	95%以上	95%以上	お客様アンケート7段階評価のうち、上位評価3項目(非常に満足、満足、まあ満足)の割合	→P.195
		2	賃貸住宅入居率	積水ハウス不動産グループ	97%以上	97.7%	97%以上	97%以上	当社の賃貸住宅「シャーメゾン」の一括借上げ物件の入居率	→P.81
		3	国際事業における戸建住宅販売戸数	国際事業	—	4,444戸	—	10,000戸		→P.86
	資産価値の創出	4	ハード・ソフト・サービスの新たな提案	◇5	—	新デザイン提案システム「life knit design」	—	—	当社がこれまでに蓄積してきた先進的技術(ハード)と住まい方提案(ソフト)、「健康・つながり・学び」といった無形資産(サービス)を融合した新提案(新商品)の数*実績のみ開示	→P.83
		5	特許出願件数(R&D)	◇1	100件	115件	100件	100件		→P.25
		6	植栽を含む外観デザインの美しさを追求したまちの財産となりうる戸建住宅の社内基準評価(レジデンス評価)	◇1	★4以上 全体80%以上 3rdレンジ90%以上	★4以上 全体81.9% 3rdレンジ88.4%以上	★3以上*1 70%以上	★3以上*1 70%以上	戸建住宅を対象とし、2017年に創設した「レジデンス評価指針」をもとに、まちの財産となる「美しい家づくり」として社内認定された(★1～★5の5段階で評価)物件の割合	—
		7	景観を意識し、入居者様の安全・安心・快適性を重視した魅力ある賃貸住宅の社内基準評価(シャーメゾン ガーデンズ)	◇1	57%以上	65.1%	70%以上*2	72%以上*2	賃貸住宅を対象とし、まちなみ景観や入居者ファーストの観点による独自の評価指標により、社内認定された魅力ある物件「シャーメゾンガーデンズ」の割合	—
		8	賃貸住宅リノベーション戸数	積水ハウス不動産グループ	6,800戸	7,058戸	7,600戸	8,400戸	賃貸住宅において、間取りの変更を伴い、資産価値の向上が見込める内装・設備リノベーション工事の契約戸数	→P.81
	住宅の長寿命化	9	戸建住宅の長期優良住宅認定取得率	◇1	90%以上	92.3%	90%以上	90%以上	当社が当年度に契約した戸建住宅のうち、国が定めた長期優良住宅認定制度の基準*4をクリアし、行政の認定を受けた棟数の割合	→P.196
		10	グループ内の既存住宅流通におけるスムストック成約件数	積水ハウス不動産グループ	800件	718件	800件*3	850件*3	当社グループ内で取り扱う「スムストック*5」の認定を受けた既存住宅の戸数	→P.196

積水ハウス 「統合報告書」

【プライム市場、従業員14,932名(単体)】

マテリアリティ	重点テーマ	No.	指標	集計範囲	2023年度 目標	2023年度 実績	2024年度 目標	2025年度 目標	指標について	参照
持続可能な社会の実現	脱炭素化	11	戸建住宅ZEH比率	◇1	90%	95%	90%	90%	当年度に建築した戸建住宅に占めるZEH(net Zero Energy Houseの略称で、省エネ・創エネにより快適な室内環境の実現と年間の一次エネルギー収支ゼロを目指す住宅)の割合　※北海道の請負・分譲住宅は除く	→ P.126
		12	賃貸住戸ZEH比率	◇1	70%	76%	73%	75%	当年度に受注した賃貸住宅「シャーメゾン」に占めるZEH戸数(ZEH Ready以上)の割合 ※入居者売電に限る	→ P.128
		13	分譲マンションZEH比率	◇1	100%	100%	100%	100%	当年度に竣工した分譲マンション「グランドメゾン」におけるZEH販売戸数(ZEH Oriented以上)の割合	
		14	既存住宅の断熱改修工事数(いどころ暖熱戸数)	積水ハウスリフォーム(株)	1,800戸	1,699戸	—	—	LDKを中心に部分断熱・断熱リフォームなどによって効率良く断熱性能向上を図る「いどころ暖熱」の工事戸数	→ P.129
			既存住宅の断熱改修工事数【改定】		—	—	3,600戸	—	これまでのLDK中心の部分断熱リフォーム「いどころ暖熱」に加え、開口部等の断熱強化なども含めた工事数	
		15	新築住宅等からのCO_2排出削減率	*2	—	38.0%	—	—	当社グループで建築した新築住宅等の居住段階における消費エネルギーに起因するCO_2排出量(スコープ3カテゴリー11)を2013年度比で表した指標。2030年目標:55%	→ P.126
		16	事業活動におけるCO_2排出削減率	◇5	—	56.3%	—	—	当社グループの事業活動全体で直接的に排出するCO_2排出量(スコープ1)と、調達電力など間接的に排出するCO_2排出量(スコープ2)を2013年度比で表した指標。2030年目標:75%	→ P.129
		17	RE100進捗率	◇5	—	86.2%	—	—	RE100*1の推進に向け、事業活動で使用した電力量に対する「積水ハウスオーナーでんき」が購入した卒FITを迎えた太陽光発電電力量などの比率。2040年目標:100%	
		18	事業所電動車比率	◇5	19%	15.5%	32%	35%	社用車における電気自動車、燃料電池車、プラグインハイブリッド車、ハイブリッド車等の占める割合。2030年目標:100%	→ P.130
		19	サプライヤーSBT目標設定率	◇1	—	39.5%	—	—	当社の主要サプライヤーにおけるSBT(Science Based Targets:パリ協定が求める水準と整合した、企業が設定する温室効果ガス排出削減目標)の設定率。2030年目標:80%	→ P.131
	生物多様性保全	20	持続可能な木材調達比率	◇1	97.4%	97.2%	97.5%	97.5%	当社独自の「木材調達ガイドライン」に沿って購入木材を4段階にランク付けし、上位2ランクが占める割合	→ P.134
		21	ゼロ・デフォレステーション比率	◇1	91%	89.8%	92%	93%	2030年目標:100%	→ P.132
		22	生物多様性に配慮した植栽(「5本の樹」計画)	◇1	2,000万本	1,984万本	2,100万本	2,200万本	生態系に配慮した造園緑化事業「5本の樹」計画により、お客様の庭に植えた植栽の累積本数	
	資源循環	23	廃棄物比率(新築)	◇1	5.0%	5.9%	—	—	当社グループの新築住宅において使用される生産原材料及び資源投入量に占める廃棄物の割合	→ P.141
		24	廃棄物リサイクル率(新築)	◇1	100%	100%	100%	100%	新築住宅の建築時に発生した廃棄物の総量に対するリサイクルの割合	
		25	廃棄物リサイクル率(アフターサービス・リフォーム)	積水ハウス(株) 積水ハウスリフォーム(株)	90%以上	94.8%	—	—	当社グループの既設物件の補修・維持修繕・リフォーム時に発生した廃棄物の総量に対するリサイクルの割合	
	地域社会との共生	26	従業員と会社の共同寄付制度加入率(積水ハウスマッチングプログラム会員率)	*3	—	31%	—	—	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」の加入率(実績のみ開示)	→ P.184
		27	地方創生事業「Trip Base 道の駅プロジェクト」の推進	◇1	14道府県 29施設 2,336室	14道府県 29施設 2,336室	—	3,000室	マリオット・インターナショナルと共に展開している地方創生事業「Trip Base 道の駅プロジェクト」において、当社グループが施工するホテルの累積居室数	→ P.190
	労働安全衛生・サプライチェーン	28	施工部門の休業災害度数率	◇1	2.39	2.87	2.25	2.12	当社が委託した施工業者における建築現場で発生した休業労災の頻度(100万延べ労働時間当たり)	→ P.198
		29	施工部門の業務上疾病度数率	◇1	0.30	0.53	0.30	0.30	当社が委託した施工業者における建築現場で発生した業務上疾病の頻度(100万延べ労働時間あたり)	
		30	CSR 調達人権・労働・サプライチェーンスコア	◇1	85.8pt	88.3pt	85.9pt	86.0pt	全サプライヤーに実施したCSR評価(人権・労働・サプライチェーン)をスコア化(100pt満点)した指標	→ P.204

積水ハウス 「統合報告書」

【プライム市場、従業員14,932名(単体)】

マテリアリティ	重点テーマ	No.	指標	集計範囲	2023年度 目標	2023年度 実績	2024年度 目標	2025年度 目標	指標について	参照
ダイバーシティ＆インクルージョン	ダイバーシティ推進	31	女性取締役人数	◇1	3人以上	3人	3人以上	3人以上	当社取締役会における女性取締役の人数	→P.210
		32	女性管理職人数	◇3 (2023年度) ◇4 (2024年度、2025年度)	300人	342人 (4.34%)	350人*5	380人以上*5	当社グループにおける女性管理職の人数	→P.110
		33	女性正社員比率	◇2	29.2%	29.4% (6,965人)	29.5%	29.8%	当社グループにおける女性正社員の割合	→P.107
		34	女性新卒採用比率	◇3	40%	38.3% (351人)	40%	40%	当社グループで採用した新卒正社員における女性の割合	→P.108
		35	障がい者雇用率 上段：単体 下段：国内連結会社のうち障がい者法定雇用義務のある28社（単体含む）	—	2.97% 2.86%	3.00% 2.97%	2.97% 2.86%	2.97% 2.86%	障がいのある従業員の割合	→P.112
	従業員の幸せ・健康	36	定期健康診断２次健診受診率	◇1	95%	88.1%	97%	100%	定期健康診断における２次健診の受診率	→P.117
		37	ウォーキングチャレンジ参加者数と平均歩数	◇4	—	21,163人 6,652歩	—	—	当社グループ独自の歩行促進イベントの参加人数・平均歩数（実績のみ開示）	
		38	ESG対話の実施率（事業所ベース）	◇2	100%	100%	100%	100%	事業所単位におけるESG対話の実施率	→P.115
		39	「幸福度診断 Well-Being Circle」総合値	*2	—	65.98pt	—	—	全従業員を対象とした幸せ度調査のうち、個人と組織それぞれの幸福度調査結果から、従業員の多面的な幸せを診断「Well-BeingCircle」における11カテゴリ34項目の平均値（実績のみ開示）	→P.118
	多様な働き方 働きがい 人財育成 キャリア自律	40	男性の育児休業取得率	*3	100%	100%	100%	100%	歳未満の子を持つ男性従業員が、1ヵ月以上の育児休業を取得した割合	→P.116
		41	１人当たり月平均総労働時間	*4	175時間	169.58時間	175時間	175時間	当社グループ従業員１人当たりの月平均の総労働時間　※管理職を含む・休業中従業員を除く	→P.113
		42	年次有給休暇取得率	*4	60%	80.3%	70%	70%	当社グループ従業員の年次有給休暇の取得率　※管理職を含む	
		43	人財育成投資	◇5	1,435百万円	1,526百万円	1,478百万円	1,522百万円	当社グループ従業員に対する教育研修費	→P.101
		44	業務上必要な主要資格の累積取得者数*1	◇1	24,100人	24,566人	24,600人	25,100人	従業員における業務上必要な主要資格*1取得者の累積人数　※退職者は含まない	→P.102
		45	DX研修受講率	◇1	100%	100%	100%	100%		—
		46	「SHIP」登録参加率、投稿・応募件数	◇4	30% 2,500件	30.8% 2,329件	33% 2,700件	36% 3,000件	制発型表彰制度「SHIP」(Sekisui House Innovation & Performance Awards)への登録参加率およびアイデア投稿・業績応募件数	→P.104
		47	キャリア自律関連研修受講者数	◇1	18,936人	18,962人	20,505人	22,030人	キャリア自律コースを開始した2003年からの累積受講者数	→P.101

第一稀元素化学工業 「統合報告書」

【プライム市場、従業員443名(単体)】

「マテリアリティ」のまとめおよび指標と目標

特定した「マテリアリティ」をまとめ、それらについての指標と目標を設定しました。

項 目	活動テーマ	指標と目標
新規事業の創出	・半導体・エレクトロニクス、エネルギー、ヘルスケア分野を中心にジルコニウム化合物の開発を進め、特定産業に依存しない収益基盤を構築	・戦略分野の売上高 73億円（2025年3月期）
収益構造の改革	・組織に意識と行動の変容を促し、収益構造改革を浸透	・ROIC 6%以上
革新的なものづくりの実現	・製品開発プロセスの変革 ・生産性の変革（DXなどの活用）	・生産性向上 単位時間当たりの生産量 2017年3期比20%向上 （2025年3月期）
サステナビリティへの取り組み	・温室効果ガスの削減 ・特定の国やサプライヤーに依存しない原料調達 ・新たな代替原料の調査と活用 ・資源の有効活用 ・人材の国際化と多様性の推進 ・人権デューデリジェンスの実施	・Scope1,2のCO_2を20%削減（2030年3月期） ・女性管理職の比率10%（2029年3月期） ・人権デューデリジェンスの実施（2024年3月期）
成果を出し続ける組織づくりの実践	・持続的な成長を支える組織構造および制度の変革	・人事諸制度の改定（2025年3月期）
キゲンソらしさのさらなる醸成	・チャレンジ精神をグループ全体へ浸透 ・心身ともに健康で安全な職場づくり	・キゲンソWay浸透活動（2024年3月期） ・労災発生件数ゼロ

POINT！ **マテリアリティごとに、指標と目標を設定するとともに、活動テーマを記載している**

第一稀元素化学工業 「統合報告書」

【プライム市場、従業員443名(単体)】

指標と目標

人的資本に関する方針	「6つの柱」	ありたい姿	指標と目標（2025年3月期）
多様な人材の活躍を推進する。	サステナビリティへの取り組み	・キャリアバックグラウンドや文化的な違いを持った人材を活用することにより、組織の活性化、イノベーションの促進、競争力の向上が誘発されている。	・女性社員の育成研修、管理職への研修の実施（女性管理職比率10%以上（2029年3月期））
多様な働き方や価値観を尊重した職場づくりを実践する。		・人権を網羅的に理解して活動できている。	・人権理解度テストの平均点：70点以上 ・取引先への人権リスク調査：10社以上
後継を担う人材を育成する。特に経営層の後任育成を体系的に進める。	成果を出し続ける組織づくりの実践	・将来の取締役、執行役員、部門長候補が計画的に育成・配置できている。	・後継人材の要件定義に基づいた人材育成計画を90%以上実行する。
従業員の意欲を高め、成果につなげるため、役割・成果に応じた報酬制度を運用する。		・個人の能力に依存しない強いチームになっている。 ・従業員それぞれの状況に対応した柔軟な雇用制度が構築されている。	・間接部門における従業員の実質残業時間をゼロにする。 ・個々の働き方、業績貢献度を反映した定年再雇用制度をつくる。
心身ともに健康で安全な職場づくりを実践する。		・労災がゼロである。 ・メンタルヘルス不調による休業がゼロである。 ・全ての役職員が安全な職場をつくり、維持し、啓発する状態が定着している。	・2日以上の休業災害件数：ゼロ ・職場起因によるメンタルヘルス不調者数：ゼロ ・安全文化調査結果において依存型（4段階の中の3段階目）に到達する。
個人と組織の意識改革・行動変容を図る。（風土を改革する）	キゲンソらしさのさらなる醸成	・チャレンジに肯定的な意見を持つ従業員が増え、職場の価値が高まっている。	・従業員エンゲージメント調査の結果を指標とする。
チャレンジ精神をグループ全体に浸透させる。			

POINT！ **人的資本に関する方針ごとに、指標と年度目標を設定している**

マテリアリティと指標・目標

【プライム市場、従業員1,137名(単体)】
※上記従業員数は大阪ガスの値

Daigasグループは、「中期経営計画2026」において、マテリアリティを「エネルギーのカーボンニュートラル化」「お客さまと社会のレジリエンス向上」「お客さまの価値観に寄り添う先進的で多様なソリューションの共創」「従業員と企業が共鳴し高め合う環境づくり」「健全でしなやかな経営基盤の維持・向上」と特定し、経営戦略との連動性を高め、「ミライ価値の共創」「従業員の輝き向上」「経営基盤の進化」の実現に資する取り組みを推進していきます。

重要課題(マテリアリティ)	ESG指標	2026年度目標	2030年度目標	SDGsへの貢献
エネルギーのカーボンニュートラル化	CO_2排出削減貢献量※1	700万トン	1,000万トン	
	再エネ普及貢献量	400万kW	500万kW	
	再エネ電源比率	30%程度	50%程度	
	グループCO_2排出量	ー	国内▲500万トン(2017年度比)	
	自社オフィス・社用車CO_2削減率	67%	100%	
	e-メタン社会実装の推進	e-メタン サプライチェーンPJにおける最終投資決定	1%導入	
	メタネーション技術開発の推進	SOEC GI基金事業第2フェーズ移行	SOEC パイロットスケール(400Nm^3/h級)での技術確立	
お客さまと社会のレジリエンス向上	重大事故および自社起因の重大供給支障件数	ゼロ	ゼロ	
	強靭な設備形成	防災・経年対策の推進		
お客さまの価値観に寄り添う先進的で多様なソリューションの共創	お客さまアカウント数	1,090万件	1,150万件	
	お客さま満足度	90%	ー	
	イノベーションの推進	新ビジネス・新サービスの創出		
従業員と企業が共鳴し高め合う環境づくり	女性管理職昇格比率	20%以上	30%以上	
	女性総合職採用比率	30%以上	30%以上	
	ワークエンゲージメントスコア※2	50以上	50以上	
	新卒・キャリア採用(総合職)合計数	3カ年累計 330人	ー	
	次世代経営人材の準備率	250%	ー	
健全でしなやかな経営基盤の維持・向上	女性取締役比率	25%以上	30%以上	
	重大な法令違反件数	ゼロ	ゼロ	
	DX中核スタッフ人材の確保	300人	ー	
	人権の尊重	自社およびサプライチェーン全体での人権尊重の取り組みの推進		
	地域コミュニティへの貢献	地域共生の取り組みの推進		
	LBS事業の持続的成長	LBS事業におけるESGの独自取り組みの推進		

POINT!

重要課題ごとに、指標や年度目標を設定している

【プライム市場、従業員7,654名(単体)】

サステナビリティに関する目標と実績

自社と社会の２軸で影響評価を分析した結果と戦略経営計画「FUSION25」を踏まえて、当社のサステナビリティに関する重要なテーマについて、指標と目標を定めて推進しています。2023年度、サステナビリティ重要課題の見直しに伴い、重点テーマ「環境」の中期目標や定量指標を変更しました。

		重点テーマ		取り組み	中期目標	定量指標	2023年度実績	指標の説明
価値提供テーマ	E	環境	気候変動対応	エアコンは多くの電力を消費する製品です。空調機器と冷媒の両方を製造する世界唯一のメーカーとして、地球環境に対してダイキンの果たすべき社会的責任は大きいと考えます。 環境・エネルギー問題の解決をめざして、ライフサイクル全体を通じた温室効果ガス排出量の削減に取り組み、カーボンニュートラル社会への貢献をめざします。	●自社事業による温室効果ガス実質排出量を2019年を基準年としBAU比で2025年度**30**%以上削減 ●モノづくり(開発・生産時)による温室効果ガス排出量2025年度**110**万t-CO_2	●自社事業による温室効果ガス実質排出量 ●モノづくりによる温室効果ガス排出量	●**17%削減** ●**93万t-CO_2**(2019年度比30%削減)	●自社事業による温室効果ガス実質排出量をどのくらい削減できたかを測定 ●製品の生産工程などで発生する温室効果ガスをどのくらい削減できたかを測定
			サーキュラーエコノミー対応	エアコンは銅やアルミをはじめとしたさまざまな資源を消費します。また、冷媒に使用するフロンは地球温暖化に影響を与えます。資源循環を前提とした製品・サービスを提供し、限りある資源を有効活用してモノの価値を最大化することで、循環型社会への移行に貢献します。とりわけ冷媒の回収・再生システムの構築を最優先としています。	●冷媒エコサイクルの構築による市場からの冷媒回収・再生	●市場からの冷媒回収・再生量	●**405万t-CO_2**	●ダイキンによる市場からの冷媒回収量、再生量および再生冷媒の購入量(CO_2換算)を測定
			化学物質の管理・削減	化学製品を扱う企業として、事業活動に起因する環境汚染の防止に取り組んでいます。法規制などにもとづき、含有禁止物質が製品に混入しないよう資材購入先への要請を徹底するとともに、生産工程で取り扱う化学物質の排出量を管理・削減しています。	●PRTR法※対象物質とVOC(揮発性有機化合物)を合わせた生産量あたりの化学物質排出量を、2013年度から2015年度の平均を基準値として2025年度に**10**%削減	●PRTR法対象物質とVOC排出量の削減率	●**49%削減**	●基準年度(2013年から2015年の平均)に比べ、PRTR法対象物質とVOC排出量をどのくらい削減できたかを測定
			生物多様性の保全	気候変動は、生物多様性にも大きな影響を与えます。 ダイキンは、事業活動を通じて温室効果ガス排出量の削減に取り組むほか、事業外でも森林の保全活動を支援し、生物多様性の保全に貢献します。	●世界7カ所で**1,100**万haの森林を保全	●森林保全によるCO_2排出抑制貢献量	●**700万t-CO_2**	●NGOなどと協働した世界7カ所の森林保全によるCO_2の排出抑制貢献量を測定

※ 法定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律。

POINT! **サステナビリティに関する重要なテーマごとに、中期目標や定量指標を設定するとともに、実績を示している**

ダイキン工業 「サステナビリティレポート」

		重点テーマ	取り組み	中期目標	定量指標	2023年度実績	指標の説明
価値提供テーマ	S	空気価値	感染症や、大気汚染による健康への悪影響を背景に、空気質に対する人々の意識・需要が世界的に高まっています。 ダイキンは、グローバルに空気価値を提供する企業として、事業を通じて安全・安心な空気環境を提供することで、人々の健康快適な生活に貢献します。	●空気・換気事業の売上高 2025年度**3,800**億円	●空気・換気事業の売上高	●3,558億円	●安全・安心、健康・快適な空気環境をどのくらい提供できたかを事業売上高で測定
		顧客満足	多様化するニーズに対応しつつ、安全で高品質な製品・サービスを提供することは、メーカーとしての社会的使命です。 ダイキンは、市場用途別のきめ細かなニーズに応える徹底したお客様志向と経験、実績、高い技術力によって顧客価値を高め安心と信頼を提供します。	●ソリューション事業*の売上高 2025年度**12,800**億円 ●グローバル全地域を網羅するサービスネットワークの確立	●ソリューション事業*の売上高 ●アフターサービスのお客様満足度	●10,381億円 ●日本……1.15 中国……1.00 インド……1.24 フランス……0.97	●ニーズに合ったソリューションをどのくらい提供できたかを事業売上高で測定 ●お客様満足度の測定（基準年を1.00とした場合）
		人材	ダイキンが持続的に成長し、社会課題の解決に貢献し続けるためには、企業活動の担い手である「人材」が何よりも重要です。 個性・価値観を尊重して個人の無限の可能性を引き出し、さらにダイバーシティマネジメントを深化させることで、組織と社会の力を生み出します。	●グローバルリーダーの育成人数の維持向上 ●戦略技能職種における卓越技能者および高度熟練技能者の割合 2025年度**4**人に**1**人	●幹部・リーダー育成プログラムに参加した人数 ●戦略技能職種における卓越技能者および高度熟練技能者の割合	●北米、アジアはじめ世界各地域で開催。グループの次世代幹部育成プログラムには54人が参加。 ●6.3人に1人	●グローバルでの幹部・リーダーの育成の着実な実行を測る指標として、幹部・リーダー育成プログラムへの参加人数を測定 ●高い技能と知識を持ち、モノづくりを指導できる人材の育成数を測定
				●女性管理職比率の向上 ●現地人社長比率の維持向上	●女性管理職数 ●現地人社長比率	●108人（8.4%）（単体） ●46%（海外グループ）	●従業員のダイバーシティを測る指標として女性管理職数と現地人社長比率を測定
				●休業災害度数率**0**	●休業災害度数率	●1.24	●生産拠点が安全に操業できているかを測定
		協創	変化の激しい競争時代に新たな価値を生み出すためには、自社の領域を超えたイノベーションが必要です。 企業・大学・研究機関などと連携・提携し、「モノづくり」に加えて社会に新たな価値を創出する「コトづくり」を実現することで、世界中の人・知恵・情報を集結し、社会価値の創出をめざします。	●研究開発費 2023-2025年度累計 **3,900**億円 ●産官学・産産連携の推進	●研究開発費 ●産官学・産産連携の件数	●1,225億円 ●産官学165件、産産13件（単体）	●価値創造のための投資額や産官学・産産連携の数を測定

…ション、低温ソリューションの合計値。

ダイキン工業 「サステナビリティレポート」

		重点テーマ	取り組み	中期目標	定量指標	2023年度実績	指標の説明
基盤的テーマ	S	人権の尊重	サプライヤでの児童労働・強制労働や、お客様の個人情報の流出など、さまざまな人権問題が顕在化するなかで、人権を尊重した事業活動が企業に求められています。 ダイキンは人権に関するさまざまな国際規範を理解し、基本的人権を尊重します。	●人権尊重の徹底と人権デューディリジェンスの実施	●自己点検実施率	●99%	●自己点検の実施率により「人権の尊重」の徹底状況を測定
基盤的テーマ	S	サプライチェーン・マネジメント	サプライチェーン上での人権・労働問題、環境問題が懸念されるなか、サプライヤとの対話などによって解決しようとする気運が高まっています。 ダイキンは、CSR調達を推進することで、リスクを最小化し、強靭でレジリエンスなサプライチェーンを構築します。	●全サプライヤのCSR調達達成度Aクラス率の向上	●CSR調達達成度Aクラス率	●81%	●全調達額に占める、社内基準Aクラスを満たした取引先様の割合
基盤的テーマ	S	ステークホルダー・エンゲージメント	企業の事業活動は、ステークホルダーや環境・社会に直接的・間接的な影響を及ぼします。対話を通じてステークホルダーの懸念や期待を把握し、互いの関係性が好循環となるように取り組むことは、企業が社会的責任を果たし、持続可能な成長を続けるために不可欠です。 ダイキンは、双方向のコミュニケーションを通じて、社会の要請や期待に適切に応えていきます。	●ステークホルダーとの双方向の対話と経営への反映	●空調懇話会の開催回数、外部出席者数	●世界各地で計4回開催し、大学教授・専門家など19カ国のべ75人が参加	●主力事業である空調にかかわる、世界の有識者との対話数を測定
基盤的テーマ	S	地域社会	世界各地で円滑に事業を営んでいくためには、コミュニティの一員として地域の発展に貢献し、ともに成長する関係づくりが不可欠です。 ダイキンは、従業員が主体となって地域独自の活動を行い、地元の方々との信頼関係を築くことを大切にしています。	●「環境保全」「教育支援」「地域共生」への貢献	●社会貢献活動費	●18億円	●地域社会への寄付や物品の支援額を測定
基盤的テーマ	G	コーポレート・ガバナンス	ビジネスにおける価値観の変化やグローバル化が進み、企業の社会的責任が強まるなか、経営のチェック機能としてのコーポレート・ガバナンスの重要性が高まっています。 ダイキンは、コーポレート・ガバナンスを強化するため、経営課題と環境変化に対し、意思決定と実行の迅速化、透明性・健全性の高度化を推進し、企業価値の向上を図ります。	●取締役会の独立性・多様性・透明性の確保	●社外・女性・外国人取締役の数	●全取締役10人のうち、社外4人、女性2人※、外国人1人 (単体)	●取締役会の多様性を測定
基盤的テーマ	G	コーポレート・ガバナンス		●内部登用の女性役員2025年度1人以上	●内部登用の女性役員の数	●2人 (単体)	●社内からの女性役員登用状況を測定
基盤的テーマ	G	リスクマネジメント		●適正かつ円滑なリスクマネジメント力の強化	●企業倫理・リスクマネジメント委員会、地域別法務・コンプライアンス会議開催数	●委員会2回、地域別会議3回	●グローバルでの方針の徹底を図るものとして、会議の回数を測定
基盤的テーマ	G	コンプライアンス		●グローバル法務・コンプライアンス体制の強化・高度化	●自己点検実施率	●99%	●一人ひとりのコンプライアンス意識の醸成を図るものとして、自己点検の実施率を測定

注）自己点検：グループ行動指針の遵守状況を確認するセルフチェックシステム。
※ 2024年7月1日現在。

髙島屋 「ESGレポート」

【プライム市場、従業員7,210名(単体)】

重点課題とKPI

【ESG重点課題の着実な推進】

	[重点課題]	[KPI]	[数値目標] 2021	2023	2025	2030	2050	[取り組みのポイント]
環境	① 脱炭素化推進 RE100	RE（再生可能エネルギー）転換率	1.8%	5.5%	8.6%	30%以上	100%	・再生可能エネルギー転換 ・使用電力量削減
		電力使用温室効果ガス排出量削減率（'19年比）	-3.0%	-5.6%	-10.5%	-35%	-100%	
	② 脱炭素化推進 EV100	EV車両転換率	0.3%	0.3%	3.1%	100%		・EV車両への切替 ・営業車両台数の適正化・削減 ・EV充電施設整備
		保有車両台数削減（'19年比）	-17台	-17台	-52台	-115台		
	③ 循環型ビジネス	再生ポリエステル使用率（当社が開発する限定商品）	–	–	100%			・環境配慮型商品拡充 ・循環型プラットフォーム構築
	④ 廃棄プラスチック削減	廃棄プラスチックリサイクル率	97%	98%	99%	100%		・プラスチック用度削減 ・食品容器の生分解材、非プラ材転換 ・100%リサイクル利用　など
		廃棄物総量削減（'19年比）	-3.6%	-24.8%	-26.3%	-30%		
	⑤ 食品ロス削減	生ごみリサイクル率	68%	75%	80%	100%		・二次加工の拡充 ・外部機関活用 ・販売方法の見直し　など
		生ごみ排出量削減（'19年比）	-3.6%	-15%	-16.7%	-20%		
社会	⑥ ダイバーシティ推進	女性管理職比率	31.3%	33.3%	35.4%	40%以上		・誰一人取り残さない公正公平な人事運営 ・ジェンダー平等 ・外国人の受け入れ（労働者としての受け入れと生活者としての支援）
		障がい者雇用率、外国人従業員数	※数値目標未設定 P32・33参照					
	⑦ 働き方改革推進	有給休暇取得率	55%	65%	80%	100%		・マルチタスク化推進による生産性向上 ・多様な働き方実現に向けた環境整備 ・従業員意識啓発
		人当生産性向上［従業員一人当たり営業利益額］（'19年比・2倍）	1.7百万円	3.9百万円	4.7百万円	6.6百万円		
		社員離職率	※数値目標未設定 P33参照					
		両立支援制度取得状況	※数値目標未設定					
	⑧ 施設・サービスのユニバーサル化	有資格者比率	10.1%	11.7%	14.5%	20%		・施設のユニバーサル化 ・ユニバーサルなおもてなしの理解浸透
		施設バリアフリー化	※数値目標未設定 取り組み内容は P27参照					
	⑨ 地域社会との共生（まちづくり）	地域との連携（各店・SC）	※数値目標未設定 取り組み内容は P27参照					・行政との連携など有事の際の防災拠点化推進 ・「集い・過ごす」ためのコミュニティ提供
	⑩ 社会貢献活動の推進	ボランティア休暇取得日数	※数値目標未設定 P33参照					・参画機会の拡充 ・文化活動推進

POINT！ **ESG重点課題ごとに、KPIや年度目標を設定するとともに、実績や取り組みのポイントを示している**

竹中工務店 「竹中コーポレートレポート」

【非上場、従業員7,786名(単体)】

重要課題(マテリアリティ)の指標と目標

重要課題(マテリアリティ)の指標と目標

重要課題グループ	重要課題(マテリアリティ)	指標(KPI)	目標値(目標年)	実績(2023年)
持続可能な建築・まちづくり	感性を刺激する建築・まちづくりとサービス展開による文化醸成	主要外部表彰件数 ①BCS ②BELCA ③建築学会賞等	業界NO. 1を維持	①BCS(1位/3件) ②BELCA(2位/2件) ③グッドデザイン賞(1位/11件) ④日本建築学会作品選集(1位/13件)
環境との調和	ライフサイクルCO_2ゼロ建築への挑戦	CO_2削減率	2030年 ▲46.2%(Scope1+2) ▲27.5%(Scope3) 2050年 カーボンニュートラル 【2019年基準】	+37.6%(Scope1+2) ▲42.6%(Scope3) ※速報値
	自然と共生する建築・まちづくり	生物多様性向上プロジェクト数	12件(2025年)	12件
	資源を循環させる建築・まちづくり	新築工事の産業廃棄物リサイクル率(容積比)	100%(2050年)	94.9%
働き方・生産性改革	持続可能で生産性の高い建設プロセスの追求	①施工高管理効率 ②施工高効率	生産性向上 ①9% ②5% (2025年) 【2021年基準】	①2% ②3%
	デジタル化による業務変革	2030年のデジタル変革目標に対する2025年のマイルストン達成率	100%(2025年)	43.0%
	多様な人々の健やかで働きがいのある環境の実現	男性の育児休業取得率	各年100%	36.4%
	人材の確保と育成・定着(従業員)	女性管理職比率	8%(2025年)	5.3%
	労働時間等の適正な労働条件の担保(従業員)	4週8閉所実施率	100%(2024年)	36.0% (4週8休実施率90.0%)
着実な生産プロセス	高品質で安全な建築の提供	お客様満足度調査	各年100%	98.5%
		重大な品質問題発生件数	各年0件	0件
	公衆災害や労働災害のない作業所の実現	重大な公衆災害・労働災害発生件数	各年0件	0件
	持続可能なサプライチェーンの実現	主要取引先による取引先活動ガイドライン遵守率	各年100%	100%
人権の尊重	人権の尊重	人権デュー・ディリジェンスの継続的実施の検証	1回／年の有識者による検証実施	1回/2023年12月実施

POINT!

重要課題ごとに、指標(KPI)や目標値(目標年)を設定するとともに、実績を示している

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

主なマテリアリティのリスク・機会、対応の目標・実績

Link 中部電力グループのマテリアリティ詳細

	マテリアリティ	リスク	機会	主な指標・目標	達成年度	2023年度実績(進捗状況の評価※5)		主な関連ページ
E 環境	お客さま・社会とともに進める脱炭素化※1	•エネルギー政策の見直し	•脱炭素化への強い社会的要請	•販売由来のCO_2排出量削減 ▲50%(2013年度比) 約3,250万t	2030年度	2013年度比 ▲2,388万t (2013年度比約37%削減)	■	P38-45
				•再エネ拡大 320万kW	2030年度	92万kW(前期比+18万kW)	■	P50-51
	原子力発電の安全性向上・活用促進	•新規制基準適合性確認審査の遅延	•GX実現に向けた基本方針	•浜岡原子力発電所の再稼働	早期	•3, 4号機については、原子力規制委員会による新規制基準への適合性確認審査を受けており、基準地震動・基準津波の確定に向けて進捗。 •2023年9月基準地震動が原子力規制委員会より概ね妥当との評価を受けた。	■	P25, 46-49
	脱炭素社会に向けた次世代ネットワークの構築	•再生可能エネルギー大量接続に伴う潮流の複雑化等による安定供給への懸念	•再生可能エネルギー導入ニーズの高まり	•地域別電力需要予測(DFES)を用いた設備計画立案 •コネクト&マネージ実現に向けた取り組みの確実な実施	2023～2027年度	•地域別電力需要予測(DFES)の運用開始 •左記、目標に対する取り組みを実施(ノンファーム型接続の適用拡大への対応等)	■	P52-53
S 社会	地域・社会への貢献※2	•人口減少や経済成長の鈍化などに伴う地域コミュニティの希薄化	•コミュニティ課題解決に対するニーズの高まり	•「新しいコミュニティの形」の提供 •新たなサービスの開発	2024年度	2023年10月より商用EVの最適充電マネジメントシステム「OPCAT」のサービス提供を開始。AIを活用したスマート充電によりEV普及を推進。	■	P58-59
	お客さま満足の追求	•競合他社との競争激化	•多種多様なサービスに対するお客さまニーズの高まり	•NPS®推移 対2023年度差異 +8	2025年度	2023年度実績 ▲60.2	–	P54-55
	DXを活用した業務変革・新たな価値創出	•DXによる新たな働き方や先端技術への対応遅延	•デジタル技術を活用した業務の変革	•予測精度の維持・向上など継続的にAIモデルを活用するための支援体制・AIモデル開発・運用基盤整備開始1件	2025年度	ダム運用ノウハウ活用等の業務ニーズに応じた生成AIの活用環境の整備着手済み。2024年度からの業務適用に向けて検証中。	■	P34
	人的資本への投資※3	•事業環境の変化に伴う人的資源のありたい姿と現状のギャップの拡大 •労働人口減少に伴う人財獲得競争激化	•安定供給の進化・事業領域拡大に必要な多様な人財の活躍	•エンゲージメントの向上 「A」以上	2025年度	BBB	■	P32-33, 63-67
				•男性育児休業取得率 100%	2025年度	104.1%	■	
	企業価値向上に向けたグローバル事業の展開	•海外の政治・経済情勢不安(カントリーリスク増大)	•世界的な脱炭素事業への関心の高まり	•累積投資額4,000億円程度(2021～2030年度) 利益200億円程度の実現	2030年度	累積投資額約500億円(2023年度末時点) 利益約70億円(2023年度)	■	P56-57
G ガバナンス	コンプライアンスの徹底※4	•コンプライアンスに関する社会的信用の低下	•ステークホルダーの信頼獲得	•中部電力グループ一体でのコンプライアンス推進施策の実施	毎年度	•コンプライアンス推進体制の見直し(コンプライアンス本部設立) •ヘルプライン、中電グループ・共同ヘルプラインの適切な運用(相談件数118件) •グループ向けコンプライアンス教育の実施	■	P10-11, 68, 84-85
	グループ会社含むガバナンス・リスク管理の強化	•子会社等に起因するグループ全体の信頼低下 •サイバー攻撃やITシステムの不備	•意思決定の公平性・透明性の向上	•取締役会の実効性評価の確実な実施と継続的な改善	毎年度	•取締役・監査役にご議論いただく件名に関する年間予定表(年間アジェンダ)を作成するとともに、中長期戦略等の重要議題を集中的に議論していただく場を設定 •取締役会付議事項に関する事前説明に動画等を活用することで取締役会の審議を充実 •当社役員とグループ会社トップが対話する機会を設定	■	P75-82
				•サイバー攻撃における業務影響 0件	毎年度	サイバー攻撃における業務影響 0件	■	P83
	レジリエンス・大規模災害対応力の強化	•自然災害の激甚化	•レジリエンス意識の高まり •安定供給ニーズの再認識	•低圧電灯年間停電量(内生的要因) 49MWh	2023年度	50.1MWh	■	P52-53

※1 再生可能エネルギーの促進、脱炭素技術をはじめとした新技術の開発・社会実装、環境経営の実践含む ※2 新しいコミュニティづくり、循環型社会の実現を含む。なお、産学連携等の地域・社会課題の解決については、上記マテリアリティ詳細リンクを参照
※3 多様な人財の確保・育成、安全・健康を含む ※4 腐敗防止、人権の尊重含む ※5 次の3段階で評価:目標通り■ 目標をやや下回る■ 目標を大幅に下回る■

POINT! **ESG別のマテリアリティごとに、主な指標・目標や達成年度を設定するとともに、実績(進捗状況の評価)を記載している。また、別ページにて関連する取り組みを紹介している**

東北電力グループ「統合報告書」

【プライム市場、従業員4,763名(単体)】
※上記従業員数は東北電力の値

マテリアリティの目標・指標

	マテリアリティ	目標	範囲※1	目標年度	指標	実績 2021年度	実績 2022年度	実績 2023年度	自己評価※2	関連ページ
E	カーボンニュートラルへの挑戦	■カーボンニュートラルの実現	G	2050	発電事業におけるCO_2排出量	(3,255万t-CO_2)※4	3,989万t-CO_2	4,036万t-CO_2 (2013年度実績比 △20.0%)	○	P.51 サステナビリティデータブック P.10
		■CO_2排出量※3について2013年度実績(5,045万t-CO_2)から半減	G	2030						
	循環型社会の形成	■産業廃棄物全体の再資源化率90%以上	TD・TN※5	毎年	再資源化率	91.9%	87.6%	85.5%	▲	P.54 サステナビリティデータブック P.25
		■石炭灰以外の産業廃棄物再資源化率95%以上	TD・TN	毎年	再資源化率	–	–	(2024年度より新規設定)	–	
		■プラスチック使用量の少ない製品または代替製品の可能な範囲での選択	TD・TN	毎年	廃プラスチック類排出量	1,029t (再掲) TN:950t	1,006t (再掲) TN:917t	1,094.1t (再掲) TN:917.1t	○	
		■廃プラスチック類の再資源化促進に努め、再資源化率90%を目指す(サーマルリサイクルを含む)※6	TD・TN	毎年	廃プラスチック類再資源化率	76.9% (再掲) TN:78.9%	84.2% (再掲) TN:88.1%	80.2% (再掲) TN:91.1%	○	
	生物多様性の保全	■事業活動に伴う生物多様性への影響を回避・最小化	TD・TN	毎年	–	(2023年度実績) ・発電所等での既存の環境保全・希少動植物保護等の取り組みを継続実施 ・設備形成時には、希少動植物に係る情報収集を行い、必要な保全対策の内容を決定・実施			○	P.54 サステナビリティデータブック P.16
S	快適・安全・安心な暮らしと地域社会の実現	■社会課題解決等に資する付加価値の高いサービスの提供	G	2030	事業・サービス件数(累計)	29件	43件	60件	○	P.39、P.41、P.49
		■新たな価値の提供でお客さま満足度向上に資する自由料金プラン比率(kWh比)66.0%以上※7	G (TN除く)	2030	自由料金プラン比率(kWh比)	45.7%	48.4%	46.5%	▲	
		■「よりそう東北コネクト」加入者数1,500人※8	トークネット	2024	加入者数	447人	1,087人	1,796人	◎	P.48
		■「よりそう東北コネクト」コンテンツ掲載数265件※8	トークネット	2028	コンテンツ掲載数	–	–	(2024年度より新規設定)	–	
	レジリエントな社会インフラの構築	■電力品質の維持	TN	毎年	1戸あたり平均停電回数・時間	0.11回・15分	0.11回・24分	0.12回・12分	–	P.45 サステナビリティデータブック P.46
		■高経年化設備の計画的な改修による安定供給の維持 ・鉄塔591基/5年 ・電柱95,660本/5年 ・架空電線11,197km/5年 ・地中ケーブル428km/5年	TN	2027	鉄塔基数	–	–	79基	○	
					電柱本数	–	–	19,588本		
					架空電線延長	–	–	2,802km		
					地中ケーブル延長	–	–	101km		
		■大規模災害への対応力強化(年1回以上の非常災害対策訓練の実施)	TD・TN	毎年	全店大での非常災害対策訓練	実施	実施	実施	○	

POINT!

ESG別のマテリアリティごとに目標や目標年度、指標を設定するとともに、実績や自己評価を記載している。また、別ページにて関連する取り組みを紹介している

【プライム市場、従業員4,763名(単体)】
※上記従業員数は東北電力の値

マテリアリティの目標・指標

	マテリアリティ	目標	範囲※1	目標年度	指標	実績 2021年度	実績 2022年度	実績 2023年度	自己評価※2	関連ページ
S	多様な人財がイキイキと働く職場作り	■エンゲージメントスコア※3 3.8以上	TD・TN	2030	エンゲージメントスコア	–	–	(2024年度より新規設定)	–	P.55 サステナビリティデータブック P.54
		■1人あたり学習時間40時間以上／年	TD・TN	2030	1人あたり年間学習時間	–	–	(2024年度より新規設定)	–	
		■DXリテラシー人財を2,000名育成	TD・TN	2025	DXリテラシー人財数	–	–	612名	○	
		■普通休暇平均取得率を8割以上(時間休暇含む)	TD	2024	普通休暇平均取得率	74.4%	77.1%	74.7%	○	
			TN	2024	普通休暇平均取得率	79.2%	83.0%	83.8%	○	
		■女性管理職数を2019年度期首比2.0倍以上	TD	2024	2019年度期首比	1.45倍	1.48倍	1.61倍	○	
			TN	2024	2019年度期首比	0.89倍	1.11倍	1.56倍	○	
		■管理職に占める女性の割合を5.0%	TD・TN	2035	女性管理職比率	2.24%	2.46%	2.87%	○	
		■障がい者法定雇用率の遵守	TD・TN・TFP	毎年	障がい者雇用率	2.46%	2.48%	2.52%	○	
		■喫煙率を20%以下に低減※4	TD・TN	2024	喫煙率	21.6%	20.9%	20.9%	○	
		■プレゼンティーイズム15.1%、アブセンティーイズム1.20%※4	TD・TN	2026	プレゼンティーイズム アブセンティーイズム	–	–	(2024年度より新規設定)	–	
	様々なステークホルダーの人権尊重	■死亡労働災害発生件数ゼロ(請負・委託業務等を含む)	G	毎年	死亡災害件数	1件	2件	3件	▲	P.81 サステナビリティデータブック P.30、P.37、P.46
		■ハラスメント相談案件への的確な対応※5	TD・TN	毎年	窓口への相談件数	24件	31件	44件	○	
		■人権意識の向上※5	TD・TN	毎年	人権関係教育参加人数	–	–	(2024年度より新規設定)	–	
		■設備不備による公衆感電事故発生件数ゼロ	TD・TN	毎年	発生件数	0件	0件	0件	○	

東洋紡グループ「統合報告書」

【プライム市場、従業員3,063名(単体)】
※上記従業員数は東洋紡の値
2024年4月1日

マテリアリティKPI

区分	大項目	リスク	機会	KPI 項目	2024年度以降目標値	担当役員	2023年度目標値	2023年度実績
事業を通じて社会課題解決に貢献する領域	脱炭素社会&循環型社会	短・中・長期 ・GHG(温室効果ガス)削減に向けた対応 ・環境負荷コスト増大 ・環境汚染の発生による損失	短・中・長期 ・脱炭素社会実現に貢献する製品・事業の成長・拡大 ・資源循環型社会実現に貢献する製品・事業の成長・拡大 ・人々のウェルビーイングに貢献する製品・事業成長・拡大 ・快適な暮らしに貢献する製品・事業の成長・拡大	1. 環境貢献製品・サービス「エコパートナーシステム®」の拡充 2. フィルム事業におけるグリーン化	1. 売上高比率 40% ※3 2. グリーン化比率 60% ※3	酒井 太市 専務執行役員 安全防災本部長 生産技術部門、調達・物流総括部統括 廣岡 宗生 常務執行役員 フイルム本部長	1. 売上高比率 40% ※3 2. グリーン化比率 60% ※3	1. 31% 2. 13%
	健康な生活 & ヘルスケア			1. 感染症診断薬などの提供による検査回数 2. 透析膜を提供する透析患者数	1. 1,000万回/年 ※3 2. 25万人/年 ※3	相良 誉仁 常務執行役員 ライフサイエンス本部長	1. 1,000万回/年 ※3 2. 25万人/年 ※3	1. 400万回/年 ※3 2. 25万人/年 ※3
	スマートコミュニティ & 快適な空間			1. DXを支える商品群の販売量拡大:2020年度比1.5倍	1. 2020年度比1.5倍 ※3	廣岡 宗生	1. 2020年度比1.5倍 ※3	1. 1.51倍
人的資本領域	従業員の ウェルビーイング (ダイバーシティ、 エクイティ&インクルージョン、 健康経営、労働安全衛生) 人的資本	短・中期 ・サプライチェーンにおける人権侵害 ・メンタルヘルス不調による休業、満足度低下による生産性低下 ・労働災害などによる損失・事業影響	中・長期 ・多様性を重視した働き方改革 ・人材育成による能力開発と働きやすい職場づくり ・健康経営による優秀な人材の雇用継続	1. 過重労働者比率 2. 海外基幹人材の日本での研修受講者数 3. 従業員1人当たりの教育投資額、教育時間 4. 管理職に占める女性比率 5. 障がい者雇用率の達成状況 6. 年休取得率 7. 年間法定時間外労働削減 (年間360時間超の人数/対象者数) 8. 男性の育児休業取得率 9. 健康経営優良法人「ホワイト500」認定取得 10. エンゲージメントサーベイに基づく従業員の「働き方肯定度」の肯定的回答率 ①「日常業務のやりにくさがない」 ②「一人一人の多様な意見や考えを尊重」	1. 対前年度比で(比率)改善 2. 15人/年 ※1 3. 5万円/年、21時間 ※1 4. 5.0%以上 ※1 5. 2.7% ※2 6. 75%※1 7. − 8. 取得対象者の80%以上※1 9. 維持 10. 肯定的回答率の向上	稲田 武彦 常務執行役員 人事・総務・法務部門統括	1. − 2. 15人/年 ※1 3. 5万円/年、21時間 ※1 4. 5.0%以上 ※1 5. 2.7% ※2 6. 75% ※1 7. 2.0%以下(2019年度比20%削減) ※1 8. 取得対象者の80%以上 ※1 9. 維持 10. 毎年実施の仕組みづくり	1. − 2. 7人/年 3. 5万円/年、18.22時間 4. 5.5% 5. 2.29% 6. 83.2% 7. 4.3% 8. 97.7% 9. 維持 10. 実施せず
	人権(当社グループ)			1. 人権教育・研修の実施状況	1. グループ従業員に対し、人権に関する勉強会・研修の開催 10回以上/年		1. 4回以上	管理職向け5回、その他18回 参加人数:2,767人
環境・ものづくり領域	安全・防災	短・中期 ・類似災害・トラブルの再発 ・事故・不祥事の発生による社会的信用の失墜	短・中・長期 ・安全文化の醸成 ・予防保全のノウハウ蓄積	1. 重大災害®件数 2. 労働災害休業度数率 3. 火災・爆発件数 4. 流出事故件数 ※厚生労働省が規定する定義に準じ、社内基準を設置 1〜4は暦年で集計	1. 0件/年 2. 0.25以下 3. 0件/年 4. 0件/年	酒井 太市	1. 0件/年 2. 0.25以下 3. 0件/年 4. 0件/年 暦年で集計	1. 0件 2. 1.15 3. 0件 4. 1件
	品質	短・中・長期 ・不正確なデータの取り扱い、不適切な製品出荷による社会的信用の失墜	短・中・長期 ・顧客満足度・社会的信用の向上	1. 製品事故®件数 2. 製品安全・品質保証教育の実施状況 ※経済産業省が規定する定義に準じ、社内基準を設置	1. 0件/年 2. 100%	岩崎 正一 執行役員 品質保証本部長 品質保証統括部長	1. 0件/年 2. 100%	1. 0 2. 100%
	化学物質管理	短・中・長期 ・化学物質規制未対応によるビジネス機会の逸失	短・中・長期 ・法令・規制などへの確実な対応による事業の収益力強化 ・顧客満足度・社会的信用の向上	1. 重大災害(レベルⅣ) 2. 環境事故件数(レベルⅢ) 3. 環境法令違反(レベルⅢ):公害防止法令・毒劇法・廃棄物処理法	1. 0件 2. 0件 3. 0件	酒井 太市	−	−
	脱炭素 & 循環型社会 (環境負荷低減)	短・中・長期 ・気候変動による異常気象・自然災害激甚化のリスク増大 ・廃棄物・排出物による環境影響 ・水資源の不足・枯渇	短・中・長期 ・気候変動対応(省資源、省エネ、低炭素)貢献製品の需要拡大 ・生産効率改善によるエネルギーコストの削減 ・環境保全コストの低減	1. 温室効果ガス排出量Scope1、2(連結) 2. VOC排出量(国内合計) 3. 有害物質水域排出量(国内合計) 4. 排出廃棄物量(連結) 5. 最終処分(埋立処分)率(国内合計)	1. 2013年度比46%以上削減 ※3 2. 2014年度比 60%削減 ※3 3. 2014年度比 80%削減 ※3 4. 2015年度比 15%削減 ※3 5. 毎年1%未満	酒井 太市	1. 2013年度比46%以上削減※3 2. 2014年度比 60%削減※3 3. 2014年度比 80%削減※3 4. 2015年度比 15%削減※3 5. 毎年1%未満	1. 31.6%削減(831千トンCO_2) 2. 77% 削減 3. 73% 削減 4. 3% 増加 5. 0.52%

®あるいは「TM」付記の名称は、当社グループの日本における登録済または出願中の商標です。
青文字は、2024年度に新たに設定した項目　※1: 2025年度目標　※2: 2026年度目標　※3: 2030年度目標

POINT!

マテリアリティごとに、KPI項目や目標値(年度目標)を設定するとともに、実績を示している

東リ「統合報告書」

【プライム市場、従業員883名(単体)】

東リグループ価値創造

東リグループのサステナビリティとマテリアリティ

東リグループのサステナビリティについて

当社グループは、百年を超える歴史の中で紡がれたさまざまなステークホルダーのみなさまとの「信頼」を“最も大切にすべき会社の資産”と位置づけ、E(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)に対する取り組みに注力しています。

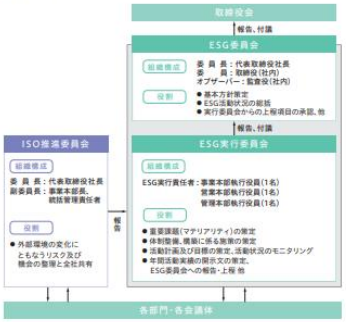
とりわけ、モノづくり企業の責任として、環境負荷低減をはじめとする社会貢献に繋がるさまざまな技術を磨き、世界に通じる確かな品質と技術に立脚した事業活動を推進し、世界の人々の心豊かな空間環境づくりに貢献することを目指しています。

東リグループESG基本方針

地球環境	地球環境保全を人類共通の重要な課題と認識し、事業活動において環境負荷低減に取組み、持続可能な社会への貢献を目指します。
人権	全ての人権の重要性を認識し、事業活動における人権尊重の実践を目指します。
雇用・労働	雇用の確保・創出と安全で働きやすい職場環境づくりを目指します。
事業活動	公正・平等な事業活動を推進し、全てのステークホルダーとのより良い信頼関係の構築を目指します。
品質	確かな品質と技術をもとにお客様目線のモノづくりを推進し、安心・安全な商品とサービスの提供を目指します。
社会貢献	社会との共創の実現に向けて、より一層の自主的な活動を推進し、社会の発展に貢献することを目指します。
企業統治	企業倫理の重要性を認識し、ガバナンスの有効性を確保する仕組みづくりを積極的に推進することにより、健全で透明性の高い企業経営を目指します。

ESG推進体制

ESG活動の推進力向上を目的として、代表取締役社長を委員長とする「ESG委員会」を設置するとともに、下部組織として実務を管掌するESG実行責任者(事業本部、営業本部、管理本部の執行役員)で構成する「ESG実行委員会」を配し、ESG経営の推進体制を構築しています。



マテリアリティ特定のプロセス

Step1 方針策定	各種フレームワークを参考に、サステナビリティの基本方針や取り組みの方向性を検証しました。
Step2 課題抽出	外部環境の変化(リスク・機会)を踏まえ、ISO26000のフレームワークを活用し、当社グループの課題を網羅的に抽出しました。
Step3 重要度判断	抽出した課題を「社会にとっての重要性」と「東リにとっての重要性」の2軸で評価し、重要度を判断しました。
Step4 テーマ分け	ESG評価項目やESG評価基準を踏まえ、重要課題(マテリアリティ)をテーマ分けしました。
Step5 協議・承認	マテリアリティの適切性について、ESG実行委員会／ESG委員会による協議を経て、取締役会にて承認しました。

マテリアリティと主な取り組み実績

マテリアリティ	主な重要課題	目標	2023年度進捗・実績
高付加価値商品の開発 確かな品質と技術をもってお客様目線のモノづくりに取り組み、環境配慮型商品をはじめとする、東リグループ社会的価値の拡大に向けた高付加価値商品を開発し、事業活動の持続性をさらに高めます。	お客様満足度の向上	・市場ニーズに応じた商品企画力の強化 ・物流サービス体制の維持	・見本帳、カタログ等15種類発刊 ・2024年問題を見据えた物流体制の整備
	知的財産権の保護と活用	・知的財産評価委員会の開催	・特許報奨6件
安心・安全な商品・サービスの提供 仕入先・取引先との信頼関係構築から、商品・サービスの製造・販売、アフターフォローにいたるすべてのバリューチェーンにおいて、確かな品質と高い透明性をもってお客様目線の事業活動に取り組みます。	品質保証体制の充実	・床材及びカーペット製造工場5拠点における品質クレーム数 年間111件以下 (2023年度)	・年間156件 (クレーム発生率0.007%※) ※件数ベース
	サプライチェーンの強化	・カーペット用ナイロン紡糸の内製化推進	・カーペット用ナイロン紡糸機の増設 (2号機稼働)
持続的な地球環境保全への貢献 モノづくり企業の責任として、商品・サービスのライフサイクルにおける環境負荷低減に取り組みます。	産業廃棄物の削減・省資源/リサイクルの推進	2024年度までに ・リサイクル率85%以上 ・産業廃棄物排出量40%以上削減 (2019年度比) 2030年度までに ・リサイクル率90%以上 ・産業廃棄物排出量60%以上削減 (2019年度比)	・リサイクル率84.2% ・産業廃棄物排出量45.9%削減 (2019年度比)
	温室効果ガス排出量削減省エネルギーの推進	2030年度までに ・CO_2排出量 (スコープ1+2) 30%以上削減 (2020年度比)	・CO_2排出量 (スコープ1+2) 6.9%増加 (2020年度比)
活力あふれる職場環境づくり 従業員のキャリア形成支援をはじめ、企業と社会の持続的な発展に貢献する人材を育成し、従業員全員が活き活きと働くことができる職場環境を創造することで、ワークライフバランスの充実とウェルビーイングの実現を目指します。	ワークライフバランスの推進	・男性育休取得率70%以上 (2023年度)	・男性育休取得率88.9%
	ダイバーシティマネジメントの推進	・女性管理職者比率10%以上 ・障がい者雇用率2.3% (2023年度)	・女性管理職者比率9.7% ・障がい者雇用率2.3%
健全で透明性の高いガバナンス体制の構築 すべてのステークホルダーとの健全な関わりを目的に、透明性の高いガバナンス体制の構築を目指します。	公正な取引の遵守	・独占禁止法や下請法を遵守した事業活動の継続	・パートナーシップ構築宣言の登録 ・下請法に該当する取引業者への支払条件の見直し
	健全なガバナンスの強化	・取締役会の実効性に関する分析・評価の実施	・分析・評価方法の見直し及び評価実施

CHECK!

マテリアリティごとに、目標を設定するとともに前年度進捗・実績を示している

東レ 「統合報告書」

【プライム市場、従業員6,995名(単体)】

マテリアリティ	「CSRロードマップ 2025」の主な取り組み	「CSRロードマップ 2025」で設定したKPI	2023年度 目標値	2024年度 目標値	2025年度 目標値	2023年度活動状況 実績値	2023年度活動状況 評価*1	関連する「CSRガイドライン」(GL)	関連するSDGs
気候変動対策の加速	GHG*2排出量売上収益原単位を削減します。	❸ GHG排出量売上収益原単位の削減率	2013年度比40%(2025年度)			36%*3,4	—	GL3「安全・防災・環境保全」	
		❻ 太陽光発電設備能力の増加率	2022年度比10%(2025年度)			101%	—		
	用水使用量売上収益原単位を削減します。	❼ 用水使用量売上収益原単位の削減率	2013年度比40%(2025年度)			35.3%*3	—		
	高い廃棄物リサイクル率を目指します。	❽ 廃棄物リサイクル率	86%以上	87%以上	87%以上	87.0%	○		
	サステナビリティイノベーション事業*5の売上収益拡大を目指します。	❶ サステナビリティイノベーション事業の売上収益	1兆6,000億円(2025年度)			1兆3,115億円	—	GL7「事業を通じた社会的課題解決への貢献」	
	バリューチェーンへのCO_2削減貢献量*6を拡大します。	❷ バリューチェーンへのCO_2削減貢献量	2013年度比15倍(2025年度)			10.3倍	—		
	水処理貢献量*7を拡大します。	❸ 水処理貢献量	2013年度比2.9倍(2025年度)			2.7倍	—		
循環型社会実現への貢献	GHG排出量売上収益原単位を削減します。	❸ GHG排出量売上収益原単位の削減率	2013年度比40%(2025年度)			36.0%	—	GL3「安全・防災・環境保全」	
		❻ 太陽光発電設備能力の増加率	2022年度比10%(2025年度)			101%	—		
	用水使用量売上収益原単位を削減します。	❼ 用水使用量売上収益原単位の削減率	2013年度比40%(2025年度)			35.3%	—		
	高い廃棄物リサイクル率を目指します。	❽ 廃棄物リサイクル率	86%以上	87%以上	87%以上	87.0%	○		
	サステナビリティイノベーション事業の売上収益拡大を目指します。	❶ サステナビリティイノベーション事業の売上収益	1兆6,000億円(2025年度)			1兆3,115億円	—	GL7「事業を通じた社会的課題解決への貢献」	
	バリューチェーンへのCO_2削減貢献量を拡大します。	❷ バリューチェーンへのCO_2削減貢献量	2013年度比15倍(2025年度)			10.3倍	—		
	水処理貢献量を拡大します。	❸ 水処理貢献量	2013年度比2.9倍(2025年度)			2.7倍	—		
自然環境の回復への貢献	GHG排出量売上収益原単位を削減します。	❸ GHG排出量売上収益原単位の削減率	2013年度比40%(2025年度)			36.0%	—	GL3「安全・防災・環境保全」	
		❻ 太陽光発電設備能力の増加率	2022年度比10%(2025年度)			101%	—		
	用水使用量売上収益原単位を削減します。	❼ 用水使用量売上収益原単位の削減率	2013年度比40%(2025年度)			35.3%	—		
	高い廃棄物リサイクル率を目指します。	❽ 廃棄物リサイクル率	86%以上	87%以上	87%以上	87.0%	○		
	VOC*8大気排出量を削減します。	❾ VOC大気排出量の削減率	2000年度比70%以上	2000年度比72%以上	2000年度比72%以上	72.5%	○		
	サステナビリティイノベーション事業の売上収益拡大を目指します。	❶ サステナビリティイノベーション事業の売上収益	1兆6,000億円(2025年度)			1兆3,115億円	—	GL7「事業を通じた社会的課題解決への貢献」	
	バリューチェーンへのCO_2削減貢献量を拡大します。	❷ バリューチェーンへのCO_2削減貢献量	2013年度比15倍(2025年度)			10.3倍	—		
	水処理貢献量を拡大します。	❸ 水処理貢献量	2013年度比2.9倍(2025年度)			2.7倍	—		
健康で衛生的な生活への貢献	サステナビリティイノベーション事業の売上収益拡大を目指します。	❶ サステナビリティイノベーション事業の売上収益	1兆6,000億円(2025年度)			1兆3,115億円	—	GL7「事業を通じた社会的課題解決への貢献」	
	長時間労働を削減します。	❺ 法定外労働時間45時間／月超過社員数の低減	対前年比低減	対前年比低減	対前年比低減	対前年比81.1%	○	GL8「人権推進と人材育成」	
	組合員年休取得を促進します。	❼ 組合員年休取得率	90%	90%	90%	95.7%	○		
ステークホルダーとの共創と対話による発展	オウンドメディア(ウェブサイト、SNSなど)による情報発信の強化を図ります。	❶ コーポレートサイト閲覧件数	100万PV/月	100万PV/月	100万PV/月	112万PV/月	○	GL6「コミュニケーション」	
	社員との意見交換を充実させ、課題や問題点を把握してCSRの取り組みに反映させていきます。	❷ 社内意見交換の面談実施進捗率	(1巡目)100%完	(2巡目)30%	(2巡目)60%	100%	○		
	経営層による情報発信の機会を拡充して、株主・投資家とのコミュニケーションを促進します。	❸ 経営層が参加する主要投資家面談件数	延べ120件	延べ120件	延べ120件	延べ197件	○		
	マスメディアとのコミュニケーションを強化します。	❹ プレスリリース件数	200件	200件	200件	178件	△		
	サステナビリティイノベーション事業の売上収益拡大を目指します。	❶ サステナビリティイノベーション事業の売上収益	1兆6,000億円(2025年度)			1兆3,115億円	—	GL7「事業を通じた社会的課題解決への貢献」	
	バリューチェーンへのCO_2削減貢献量を拡大します。	❷ バリューチェーンへのCO_2削減貢献量	2013年度比15倍(2025年度)			10.3倍	—		
	水処理貢献量を拡大します。	❸ 水処理貢献量	2013年度比2.9倍(2025年度)			2.7倍	—		
	サプライヤーに対して、「東レグループCSR調達行動指針」の遵守を要請するとともに、各社のCSRへの取り組み状況の把握に努めます。	❶ 「東レグループCSR調達行動指針」への同意を確認したサプライヤーの比率(社数・%)	75%以上	85%以上	90%以上	76.8%	○	GL9「持続可能なサプライチェーンの構築」	
	環境や人権への負の影響を生じさせるリスクの高い領域を特定し、特定したリスクに対して予防・低減などの措置を行うサプライチェーンデューデリジェンスを進めます。	❷ サプライチェーンデューデリジェンスの実施率(件数・%)	60%以上(2024年度)		90%以上	—*9	—		
	紛争鉱物やパーム油などに関して持続可能性に配慮した調達を推進します。	❸ 環境保全・人権尊重に配慮したパーム油を使用している油脂などの比率(購買金額、%)	70%以上(2024年度)		90%以上	—*10	—		
	物流におけるCO_2排出量原単位を削減します。	❹ 物流におけるCO_2排出量原単位の前年対比削減率	1%	1%	1%	11.5%	○		
	台風や豪雨などの自然災害による物流へのリスクを継続的に調査・把握し、リスクの低減に努めます。	❻ 主要社外在庫拠点の内、自然災害リスクを評価し、重大なリスクへの対策が完了した拠点の比率(拠点数・%)	60%以上	75%以上	90%以上	59%	△		
	一定の規模を維持しながら社会貢献活動を推進していきます。	0-❶ 社会貢献活動支出額比率[直近6年間の平均支出額対比]	100%以上	100%以上	100%以上	124%	○	GL10「良き企業市民としての社会貢献活動」	
	各拠点が継続して自発的かつ積極的に社会貢献活動を企画・実施できるよう推進します。	0-❷ 社会貢献活動の実施件数	2,500件以上	2,500件以上	2,500件以上	2,173件	△		
	出張授業や企業見学を通じて、子どもたちの興味や関心を引き出すような理科教育や環境教育、キャリア教育などの教育支援活動を展開し、将来世代の育成に貢献します。	0-❸ 出張授業やキャリア教育などの教育支援活動の受益者数	15,000人以上	15,000人以上	15,000人以上	18,816人	○		

CHECK!

マテリアリティごとに、CSRロードマップで設定したKPIや３年間の目標値を設定するとともに、前年度の活動実績(実績値や評価)を記載している

東レ 「統合報告書」

マテリアリティ	「CSRロードマップ 2025」の主な取り組み	「CSRロードマップ 2025」で設定したKPI	2023年度	2024年度	2025年度	2023年度活動状況		関連する「CSRガイドライン」(GL)	関連するSDGs
			目標値			実績値	評価		
安全・防災の徹底	重大災害件数ゼロを目指します。	3-❶ 重大災害件数	0件	0件	0件	1件	×	GL3「安全・防災・環境保全」	
	世界最高水準の安全管理レベルを達成します。	3-❷ 世界最高水準の安全管理レベル達成(目安:休業度数率0.05以下)	0.05以下	0.05以下	0.05以下	0.40	×		
	火災・爆発事故件数ゼロを目指します。	3-❸ 火災・爆発事故件数	0件	0件	0件	1件	×		
	環境事故件数ゼロを目指します。	3-❹ 環境事故件数	0件	0件	0件	4件	×		
倫理・コンプライアンスの徹底	重大な法令・通達違反件数ゼロを目指します。	2-❶ 重大な法令・通達違反件数	0件	0件	0件	0件	○	GL2「倫理とコンプライアンス」	
	法務内部監査を実施し、監査指摘事項を改善します。	2-❷ 法務内部監査の実施率(社数・%)	• 東レ(株):100% • 国内関係会社、海外関係会社:リスクを有する会社を重点的に実施			100%	○		
	重要法令、その他コンプライアンスに関する情報発信・教育を行います。	2-❸ 重要法令、その他コンプライアンスに関する情報発信・教育の実施率(社数・%)	100%	100%	100%	100%	○		
製品の品質と安全性の更なる向上	品質保証コンプライアンス教育の実施を徹底します。	4-❶ 品質保証コンプライアンス教育の実施率(人数・%)	100%	100%	100%	100%	○	GL4「製品の品質と安全」	
	東レグループ全体の品質保証体制の改善の推進と継続的な維持・向上のための監査機能を強化し、実効性を確認する監査を実施します。	4-❷ 監査実施率(社数・%)	100%	100%	100%	100%	○		
	製品事故件数ゼロを目指します。	4-❸ 製品事故件数	0件	0件	0件	1件	×		
ガバナンスの強化	取締役会において、定期的に「東レグループ事業戦略論議*11」を実施します。	1-❶ 取締役会での「東レグループ 事業戦略論議」の実施回数	8回	8回	8回	8回	○	GL1「企業統治」	
	実効性のある内部統制システムの運用を図ります。	1-❷ 内部統制システム基本方針の運用状況に関する取締役会評価結果	90%	90%	90%	96%	○		
	関係各社の内部統制について、実行状況をフォローします。	5-❶ 内部統制評価チェックリストの関係会社での自己点検とその結果のフォロー実施率(社数・%)	35%	70%	100%	35%	○	GL5「リスクマネジメント」	
	情報セキュリティについて、サイバー攻撃・情報漏えいなどのリスクに対して東レグループ全体でのリスク低減を推進します。	5-❷ 関係会社の情報セキュリティ 評価/リスク低減の実施率(社数・%)	35%	70%	100%	35%	○		
持続可能なサプライチェーンの構築	サプライヤーに対して、「東レグループCSR調達行動指針」の遵守を要請するとともに、各社のCSRへの取り組み状況の把握に努めます。	9-❶ 「東レグループCSR調達行動指針」への同意を確認したサプライヤーの比率(社数・%)	75%以上	85%以上	90%以上	76.8%	○	GL9「持続可能なサプライチェ ーンの構築」	
	環境や人権への負の影響を生じさせるリスクの高い領域を特定し、特定したリスクに対して予防・低減などの措置を行うサプライチェーンデューデリジェンスを進めます。	9-❷ サプライチェーンデューデリジェンスの実施率(件数・%)	60%以上(2024年度)		90%以上	—	—		
	紛争鉱物やパーム油などに関して持続可能性に配慮した調達を推進します。	9-❸ 環境保全・人権尊重に配慮したパーム油を使用している油剤などの比率(購買金額、%)	70%以上(2024年度)		90%以上	—	—		
	物流におけるCO_2排出量原単位を削減します。	9-❹ 物流におけるCO_2排出量原単位の前年対比削減率	1%	1%	1%	11.5%	○		
	台風や豪雨などの自然災害による物流へのリスクを継続的に調査・把握しリスクの低減に努めます。	9-❺ 主要社外在庫拠点の内、自然災害リスクを評価し、重大なリスクへの対策が完了した拠点の比率(拠点数・%)	60%以上	75%以上	90%以上	59%	△		
人権の尊重と多様な人材の活躍推進	人権教育・研修を実施します。	8-❶ 人権教育・研修の実施率(社数・%)	100%	100%	100%	100%	○	GL8「人権推進と人材育成」	
	法定障がい者雇用率を達成します。	8-❷ 法定障がい者雇用率の達成率(社数・%)	100%	100%	100%	59.4%	△		
	基幹人材のキャリア形成の取り組みとして、人事情報システムを活用した「キャリアシート」を実施しており、その運用を強化していきます。	8-❸ 人事情報システムを活用した基幹人材のキャリア形成の取り組み(「キャリアシート」の実施状況)(社員数・%)	対前年比対象拡大	対前年比対象拡大	対前年比対象拡大	対前年比101%	○		
	仕事と家庭の両立支援策の利用促進・運用向上に取り組んでいきます。	8-❹ 育児休職からの復職率	100%	100%	100%	99%	△		
		8-❺ 男性の育児休職と育児目的休暇の取得率	対前年比向上	対前年比向上	対前年比向上	対前年比106%	○		
	長時間労働を削減します。	8-❻ 法定外労働時間45時間/月超過社員数の低減	対前年比低減	対前年比低減	対前年比低減	対前年比81.1%	○		
	組合員年休取得を促進します。								

豊田自動織機 「豊田自動織機レポート」

【プライム市場、従業員14,264名(単体)】

	CSR重要課題(マテリアリティ)	2030年ビジョン(めざす姿)への貢献	取り組み方針
事業を通じた社会課題の解決	●地球温暖化防止 ●循環型社会への貢献 貢献するSDGs	クリーン・ゼロエミッション: 事業活動でのCO_2排出や廃棄物の削減、環境配慮型製品の提供拡大などを通じた地球温暖化の防止と循環型社会を実現し、将来にわたって住みよい地球環境の維持・向上へ貢献	●生産活動におけるCO_2排出量削減 ●生産物流におけるCO_2排出量削減 ●製品技術開発によるCO_2排出量削減 ●生産活動における資源の有効活用 ●資源を有効に利用するため、3R設計(リデュース、リユース、リサイクル)への取り組み
	●新たな価値の創出 貢献するSDGs	新たな価値の創出、スマート: 新たな価値を創出する技術革新やイノベーションで社会課題を解決し、スマート社会とより豊かな生活の実現へ貢献	●新たな価値を創出する新技術の開発促進 ●コア技術の伸長とともに、パートナーの新たな知見獲得による既存ビジネスの周辺領域への拡大、新事業領域での技術・商品を開発・提供
	●安全・安心、快適な商品・サービスの提供 ●地域社会への貢献と共生 貢献するSDGs	安全・安心、快適: お客様をはじめ、さまざまなステークホルダーのニーズを先取り、安全に安心して快適に利用いただける商品やサービスを提供するとともに、社会の一員としての務めを果たし、ともに発展することで、温かい社会づくりへ貢献	●高機能で環境にやさしく、社会インフラにも活用可能な電動化関連商品・サービスの拡大 ●高品質で安全な商品・サービスの提供と、そのための体制の維持向上 ●社会の一員として、地域に根差し、ともに発展できる活動の継続的な推進
事業活動の基盤	●安全・健康な職場 ●多様な人材の活躍 ●持続可能な調達 ●コンプライアンスとリスク管理	—	●誰もが安全・健康で働ける職場づくり ●誰もが機会均等に持てる力を伸ばし、発揮できる環境づくり ●社会から信用・信頼され、必要とされる存在であり続けるための基盤確立

取り組み目標と活動	目標値	(達成年度)	2023年度実績	掲載ページ	2024年度目標
●生産CO_2排出量の削減　総排出量	▲25%*(2013年度比)	(2025)	▲35%	P41-43	—
●再生可能エネルギーの導入　導入率	15%	(2025)	22%	P41-43	—
●物流CO_2排出量の削減　排出量原単位(単独)	▲11%(2013年度比)	(2025)	▲9%	—	—
●エネルギー効率のさらなる向上に寄与する技術開発			掲載ページ参照	P41-43	—
●廃棄物排出量削減　排出量原単位(単独)	▲12%(2013年度比)	(2025)	▲25%	P44-45	—
●各国/各地域の水環境事情を考慮した水保全活動の推進			掲載ページ参照	P45	—
●資源使用量削減と部品、素材のリユース、リサイクル推進			掲載ページ参照	P44-45	—
●電動化・自動化の研究開発費比率	70%以上	(2030)	55%	P24 P32-35	59%
●周辺領域や新事業領域の拡大　売上額	1兆円超	(2030)	—		—
環境問題を含めた社会課題解決に貢献する新たな技術・商品の開発			掲載ページ参照		—
新たな物流自動化技術・商品の開発と販売拡大(産業車両事業)自動化商品売上(伸び率)	倍増(100%)(2020年度比)	(2030)	70%増	P22-P27	76%増
●電動化関連商品の販売拡大(全事業)売上高に占める電動化関連商品の比率	70%以上	(2030)	46%	—	48%
静穏性・快適性に優れた高効率で省電力な電動コンプレッサーの提供(自動車事業)			掲載ページ参照	P31-33	—
クリーンで高品質な燃料電池ユニットおよび車載電池の提供(自動車事業・産業車両事業)			掲載ページ参照	P35	—
災害時など社会インフラにも活用可能な、車載を含めた電源関連商品の提供(自動車事業)			掲載ページ参照	P34	—
●製品リスクアセスメント実施(対象製品)　実施率(単独)	100%	(2030)	100%	P48-50	100%
●品質教育の推進　対象者の研修受講率(単独)	100%	(2030)	92%	P50	100%
●社会貢献活動の推進　支出額/参加者数			10億円/26,005人	P62-63	—
地域の生物多様性保全への寄与			掲載ページ参照	P47	—
その他の地域貢献活動推進			掲載ページ参照	P62-63	—
●重大災害の撲滅　重大災害件数	0件	(2030)	1件	P59-60	0件
休業災害度数率(単独)	0.00	(2030)	0.16	P59-60	0.00
●多様な人材の活用　女性管理職比率(単独)	3.6%	(2030)	2.0%	P56	—
障がい者雇用率(単独)	2.7%超	(2030)	2.56%	P57	2.5%超
●サプライチェーン全体の健全な取引維持と体制強化					
対象サプライヤーへのサステナビリティチェック実施率(単独)	100%	(2030)	100%(1,156社)	P51	100%
●重大コンプライアンス違反の撲滅　違反件数	0件	(2030)	1件	P74	0件
●リスクベースでの適正なリスク管理活動の推進					
BCPの実効性向上			掲載ページ参照	P79-81	—
サイバーセキュリティリスク対応　重大インシデント件数	0件	(2030)	0件	P78	0件

*挑戦目標として、2030年度に2013年度比▲50%

POINT!

CSR重要課題ごとに、取り組み目標と活動や目標値、達成年度、年度目標を設定するとともに、実績を記載している。また、別ページにて関連する取り組みを記載している

ニッスイグループ「統合報告書」

【プライム市場、従業員1,504名(単体)】
※上記従業員数はニッスイの値

2030年長期ビジョンおよび中期経営計画におけるKPIと進捗

2030年度長期ビジョンのKPIだけでなく、中期経営計画「Good Foods Recipe1」の目標も定め、取り組んでいます。

重点テーマのKPI

創出価値	重点テーマ	目標		基準年度単位	2023年度実績	中期経営計画(Good Foods Recipe1) 2024年度目標(KPI)	長期ビジョン(Good Foods 2030) 2030年度目標(KPI)
経済価値	世界で戦える資本力	成長・収益力	売上高	—	8,313億円	7,900億円	1兆円
			営業利益	—	296億円	320億円	500億円
			経常利益	—	319億円	350億円	—
			当期純利益	—	238億円	225億円	—
		資本効率性	ROIC	—	5.3%	5.5%以上	7.0%以上
		海外展開	海外所在地売上高比率	—	39.5%	38%程度	50%
社会価値	健康課題の解決	健康領域商品の拡大	当社指定の健康領域商品売上	2021年度	1.0倍	1.3倍の拡大	3倍の拡大
	持続可能な調達	責任ある調達(人権)	1次サプライヤーアセスメント比率※	—	92%	ニッスイ個別 100%	グループの主要 100%

創出価値	重点テーマ	目標		基準年度単位	2023年度実績	中期経営計画(Good Foods Recipe1) 2024年度目標(KPI)	長期ビジョン(Good Foods 2030) 2030年度目標(KPI)
人財価値	多様な人財の活躍	従業員エンゲージメント	従業員エンゲージメントスコア※	2021年度	11.6%のスコア向上	10%のスコア向上	20%のスコア向上
		女性活躍	女性幹部職比率※	—	6.6%	10%	20%
環境価値	持続可能な調達	水産資源の持続可能性	持続可能な調達比率	—	—	80%	100%
	気候変動への対応と海洋環境の保全	CO_2排出量削減	CO_2排出量(Scope 1、2)	2018年度総量	6.8%削減	10%削減	30%削減
			2050年カーボンニュートラル	—	—	→	実現
		プラスチック削減	プラスチック使用量※	2015年度原単位	算出中	10%削減	30%削減

CHECK!

中期経営計画や長期ビジョンにて、創出価値における重点テーマごとに目標(KPI)を設定するとともに、実績を示している

日本触媒 「統合報告書」

【プライム市場、従業員2,491名(単体)】

3つの変革とマテリアリティ

日本触媒は、長期ビジョン「TechnoAmenity for the future」で示した「2030年の目指す姿」の実現に向けて、中期経営計画「TechnoAmenity for the future-I」(以下、TechnoAmenity for the future-I)で「3つの変革」に取り組んでいます。着実な取り組みに向けて、それぞれに対応するマテリアリティを特定し、KPI、あるべき姿、達成年を明確にしたうえで、取り組みの進捗を適切に管理しています。

マテリアリティの特定にあたっては、テクノアメニティ(TA)推進委員会での議論を通じて課題領域を定め、長期ビジョン、「TechnoAmenity for the future-I」などを参考に候補を絞り、TA推進委員会で複数回審議した後、取締役会にて承認されました。

マテリアリティ特定プロセス

サステナビリティに関する課題の抽出 → 優先度や重要度の評価およびマテリアリティの特定 → マテリアリティに対する施策および目標の設定 → 経営層による議論と承認

詳細はこちら ▶ https://www.shokubai.co.jp/ja/sustainability/concept/materiality/

3つの変革	マテリアリティ	KPI、あるべき姿	達成年	2023年度　取り組み実績	該当ページ
1 事業の変革	顧客課題解決への貢献	①ソリューション提案力強化に向けたプラットフォーム整備 ②ソリューションズ事業拡大によるマテリアルズ事業・ソリューションズ事業の両輪達成(売上割合各50%、売上収益 5,000億円規模)	①2024年度末 ②2030年度末	①-1 事業化促進などを目的に実験環境・設備を強化 ①-2 環境課題に対する製品の開発・販売拡大などを目的に欧州機能を強化	p.42
2 環境対応への変革	気候変動対応の推進	● Scope1、Scope2 CO_2排出量▲30% (2014年比)*	2030年度末	▲15% (カーボンニュートラル都市ガス購入による7.3%分のオフセット量を含む)	p.46
		● 資源利用の削減やリサイクルに関する技術の開発と社会実装	–		
		環境貢献製品売上収益：① 550億円 ② 1,350億円	①2024年度末 ②2030年度末	450億円	p.47
3 組織の変革	人財育成・活躍推進	● 社員エンゲージメントスコアの向上 (新人事制度の早期定着、複層的な諸施策との連動、組織改善を通じた人と職場の変容と成長) ● 公募型学習支援プログラム (e-ラーニング、スキルアップ研修、オンライン英会話など) の応募者数増加と制度の社内浸透	2024年度末	● 2022年度よりエンゲージメントサーベイの運用開始・継続実施中 ● 公募型学習支援プログラムの運用開始 (受講率約20%)	p.52 p.51
		● 社員エンゲージメントスコアの向上 (自己申告や勤務地継続などの諸制度による適正配置、個人の動機づけ、多様で自律的な働き方の促進) ● 事務系・化学系採用における女性採用比率を30%以上にする ● 女性基幹職 (管理職) 比率を6%以上にする	2024年度末	● 2022年度よりエンゲージメントサーベイの運用開始・継続実施中 ● 事務系・化学系女性採用比率　28.6% ● 女性基幹職 (管理職) 比率　5.4%	p.50
	コーポレート・ガバナンスの強化	● 取締役会における経営方針・戦略などの決定および監督の各機能強化を通じた取締役会の実効性向上	2024年度末	第三者評価にて取締役会の実効性が確保されていることを確認	p.67
		● 取締役会のスキル・マトリックスの充足	2024年度末	● スキルマトリックスの各専門性と選定理由の明確化 (詳しくは株主総会招集通知をご参照ください　https://ssl4.eir-parts.net/doc/4114/announcement/99726/00.pdf) ● 取締役会にて議論継続中	p.65
		● 社内取締役等への株式報酬の導入	2022年度末	2022年度末に制度導入済み、効果を継続的に確認中	
重要な事業基盤	安全・安定生産活動の推進	● 第三者評価：石油・石油化学業界 水準以上の維持	–	● 2022年度　川崎製造所での第三者評価実施済 →業界水準以上の維持を確認 ● 2026年度　姫路製造所での第三者評価を実施予定	

CHECK!

中期経営計画で掲げた３つの変革に対応するマテリアリティごとに、KPI、あるべき姿や達成年を設定するとともに、取り組み実績を示している

JALグループ「統合報告書」

【プライム市場、従業員13,791名(単体)】
※上記従業員数は日本航空の値

重要課題(マテリアリティ)		重要課題に対する認識	社会的価値を測る指標 …… 2025年度目標	経済的価値を測る指標 …… 2025年度目標
観光立国	**観光を通じた経済成長と国際相互理解の促進**	経済波及効果の大きい観光は、地域経済の活性化、雇用機会の増大などをもたらすとともに、世界中の人々が日本の魅力を発見し伝播することによる国際相互理解の促進にもつながります。人、地域、社会をつなぐJALグループは、観光立国実現の一翼を担っていきます。	**地域誘客** ●国内の旅客数FY19対比 +10% 経営目標 **インバウンド拡大** ●訪日外国人の国内線利用 1,505千人 **地域産品流通拡大** ●国内の貨物輸送量FY19対比 +10% 経営目標 **新たなツーリズム推進** ●JAL Wellness&Travel提携数 10自治体 **社外との研究の推進** ●ワークスタイル研究会員 200団体	**航空旅客数・旅行者数の拡大** ●国内の旅客数FY19対比 +10% 経営目標 ●訪日外国人の国内線利用 1,505千人 **地域産品などの輸送の増加** ●国内の貨物輸送量FY19対比 +10% 経営目標 **受託便数の増加** ●外国航空会社の運航便の受託 107千便 **旅行に関する提携自治体数の増加** ●JAL Wellness&Travel提携数 10自治体 **マイル・ライフサービス利用者の拡大** ●どこかにマイル累計利用人数 81万人、サブスク型旅行商品の展開を通じた人流の創出FY22対比 250%
地域創生	**地域社会ににぎわいや活力をもたらす**	日本では、少子高齢化、経済の停滞、過疎化などが地域社会の課題となっています。こうした課題の解決のため、JALグループは、航空ネットワークを生かして、地域と都市、人と人をつなぐ社会インフラとして持続可能な地域社会づくりに貢献します。		
豊かな心	**人・モノの自由な移動やつながりで幸福度を向上させ、豊かな心を育む**	誰もが豊かさと希望を感じられるウエルビーイングな社会のために、「人やモノの移動」から生まれる「社会的なつながり」は欠かすことができないものです。JALグループは移動とつながりの創出を通じて、人々の幸福度の向上、豊かな心を育むことに貢献します。		
多様性によるレジリエンス	**多様な人・文化・価値観・行動様式が尊重され、新たな価値が生み出される社会を構築する**	レジリエントな社会を築く上で、社会全体の多様性を推進していくことが重要です。人々が飛行機で現地に赴き、実際に五感で感じ、多様な価値観に触れる機会をつくることで、航空会社として社会の多様性の向上に貢献していきます。	**人権の尊重** ●人権デューデリジェンス対応実施率 100% **バリアフリー・ストレスフリー** ●移動にバリアを感じているお客さまの搭乗率 FY19対比 2.5倍	**航空旅客数・旅行者数の拡大** ●移動にバリアを感じているお客さまの搭乗率 FY19対比 2.5倍
安全・安心な社会	**空の安全基盤を創り、育て、守り続けていく**	移動と生活の利便性を備えた安全・安心な社会の実現に向け、JALグループがこれまで培ってきたノウハウ・ヒューマンスキルと顧客基盤を新たな技術と掛け合わせることで、空のプロフェッショナルとして安全・安心な総合エアモビリティ・オペレーションを実現します。	**次世代エアモビリティの運航基盤構築** ●FY25 空飛ぶクルマ事業化	**エアモビリティサービスの事業化実現** ●FY25空飛ぶクルマ事業化
航空インフラ	**持続可能な航空輸送の基盤を未来へつなぐ**	四方を海に囲まれた島国である日本では、航空は重要な社会インフラです。JALグループは、世界と日本、地域間の移動を担う社会インフラとして存在できていることに感謝し、航空ネットワークの提供を通じて公共輸送機関としての使命を果たしていきます。	**航空・物流ネットワークの維持・拡大** ●コードシェアを含む国内線乗り入れ地点 65以上	**航空旅客数・旅行者数の拡大、貨物輸送量の拡大** ●国内の旅客数FY19対比 +10% 国内の貨物輸送量FY19対比 +10% 経営目標
豊かな地球	**人流・商流・物流の源となる地球環境を保全・回復し、次世代へ引き継ぐ**	環境は、全ての生き物が地球上で命を育むために、守らなければならないものです。JALグループは、航空運送事業が環境に大きな影響を与えているという事実と真摯に向き合い、この豊かな地球を次世代に引き継ぐ責任を果たすために、あらゆる場面で環境の保全に取り組みます。	**CO_2排出量削減** ●排出量 909万t未満(FY19未満) 経営目標 **生物多様性の保全** ●有性生殖サンゴ 1,000群体(2026年) **使い捨てプラスチックの削減** 経営目標 ●客室・ラウンジ: 新規石油由来全廃 貨物・空港: 環境配慮素材へ100%変更	**航空旅客数・旅行者数の拡大** 国内の旅客数FY19対比 +10% 経営目標 **コマース取り扱いの拡大** ●JALグループ外企業と連携したリサイクル商品の企画・販売の強化 15社
人的資本	**JALグループ全社員の価値創造力と生産性の向上**	多様な価値観を持つ社員一人一人が個性を発揮し、さまざまな挑戦をすることが、新たな価値創造やお客さまへの最高のサービスの提供、社会への貢献につながることから、JALグループは誰もが生き生きと活躍できる会社を目指しています。	**社会的価値創出力の向上** ●エンゲージメントの高い社員の割合 64.4% **DEIの促進** ●女性管理職比率 30% 経営目標	**経済的価値創出力の向上** ●一人当たり売上高FY19対比 +38% **DEIの推進** ●女性管理職比率 30% 経営目標

POINT!

重要課題ごとに、社会的価値・経済的価値を測る資料を設定している

野村総合研究所 「統合レポート」

【プライム市場、従業員7,206名(単体)】

	マテリアリティ	2030年にめざす姿(目標)	主な取り組み
創出する価値	デジタル社会資本の充実を通じた **活力ある未来社会の共創**	優れた人的資本・知的資本と、そこから価値を生み出すための**デジタル社会資本が充実**し、あらゆる人が豊かに暮らす、活力ある社会の実現に貢献している	●ビジネスモデル変革 - DXコンサル、アナリティクス - AI利活用によるビジネスの拡大 - ソーシャルDX(マイナンバー活用、地方創生など)、金融デジタル事業 ●社会・制度提言、情報発信　など
	社会資源の有効活用を通じた **最適社会の共創**	ビジネスプラットフォームの共同利用、データによるリアル空間の可視化や予測等を通じて、**社会資源(人材・公共財・知的財産等を含む)の有効活用や自然資源の循環**等、スマートな社会の実現に貢献している	●ビジネスプロセス変革 - 戦略／業務／システムコンサル - バリューチェーンDX(CO_2可視化、サーキュラーエコノミーPF創出) ●ビジネスPFによる共同利用促進 - THE STAR, BESTWAY　など
	社会インフラの高度化を通じた **安全安心社会の共創**	社会インフラやデータが、**災害やサイバーリスクに強く高度で安定稼働するIT基盤**によって守られ、あらゆる人が安心して様々なデジタルサービスを享受できる、強くてしなやかな社会の実現に貢献している	●持続可能な社会インフラ実現 ●ITインフラ変革 - セキュリティ、クラウドサービス ●安定サービス運用 ●防災・減災政策提言・復興支援　など
価値を生み出す資本	多様なプロフェッショナルの挑戦・成長による **人的資本の拡充**	**高い専門性や多様な価値観を持つ人材が集い**、プロフェッショナルとして自律的に挑戦・成長し続ける場を生み出し、価値創出につながっている	●成長ストーリーを実現するケイパビリティの増強 ●ダイバーシティ&インクルージョンの定着 ●一人ひとりの成長機会の拡大　など
	個々の知を組織力に昇華させる **知的資本の創出・蓄積**	**個々の知を組織力に昇華させる優れた知的資本(ビジネスモデル・ブランド・ケイパビリティ)**を創出・蓄積し、価値創出につながっている	●ビジネスモデルの進化(AIを活用した生産革新、ソフトウェア資産の拡充等) ●進化し続けるブランドの形成(情報発信のコンテンツ充実等) ●事業展開を支える組織ケイパビリティの強化(品質監理、生産革新等)　など
経営基盤(ESG)	ビジネスパートナーとの協働による **地球環境への貢献**	再生可能エネルギーのさらなる高度利用を進めるとともに、Scope3を視野にビジネスパートナーと協働しながら、**自然資本への配慮と持続可能な地球環境づくり**に貢献している	●温室効果ガス排出量削減・再生可能エネルギー利用の促進(Scope1+2) ●Scope3における温室効果ガス排出量削減に向けた対応　など
	ステークホルダーとの関係強化による **社会的責任の遂行**	ステークホルダー(ビジネスパートナー、従業員、社会など)との良好な関係を形成し、健全な雇用・労使関係、人権への配慮等、**サプライチェーン全体で社会的責任を遂行**している	●従業員のウェルビーイング ●人権・労働慣行に関する取り組み(AI倫理など含む) ●ビジネスパートナーとの協力関係強化、ステークホルダーやコミュニティとの関係形成　など
	戦略的なリスクコントロールを実現する **ガバナンスの高度化**	**グループ・グローバル全体で長期視点のリスクコントロールを実現**するため、戦略に応じたリスクテイクも含む、バランスのとれたガバナンスに取り組んでいる	●グループ全体でのガバナンスと内部統制システムの整備・運用 ●統合リスク管理(ERM) ●品質監理、情報セキュリティ管理の強化 ●情報開示促進と透明性向上 ●コンプライアンスの徹底　など

重要指標	2026年3月期目標(一部は2031年3月期目標)	2024年3月期の指標・取り組み状況 重要指標の状況	2024年3月期の指標・取り組み状況 取り組み状況	SDGsへの貢献
業界・社会変革を実現するDX2.0/3.0総投資額・施策額	**630億円**※1	**151億円**	NRI提言の「年収の壁」が政府施策で本格化 **ソーシャルDXが自治体、教育分野へ拡大**	8 9 10 17
最適社会に貢献するビジネスプラットフォーム売上高	**1,410億円**	**1,374億円**	**新NISA**対応を完遂、「貯蓄から投資へ」「資産運用立国」の実現に貢献	12 7 13 17
強くてしなやかな社会を支える安全安心関連売上高※2	**2,160億円**	**1,855億円**	**マネーロンダリング防止**に向け3行とAMLセンター設立 AIや経済安保対応のセキュアサービス開始	9 8 11 17
価値共創共感度※3 **(国内グループ)**	**70%**	**67%**		
従業員エンゲージメント(NRI籍)の総合スコア女性への機会付与率※4(NRI単体)	総合スコア：**70以上継続** 機会付与率：**17%**	総合スコア：**71** 機会付与率：**15%**	「働きがい共創」のアクションプランを各本部で策定 **MVVダイアログ**が各組織で進展	4 5 8
知的資本創出・蓄積のための投資額	**410億円**※1	**141億円**	**生成AI**関連の発信活発化(未来創発フォーラム等) 生産革新の取り組み進展(AI活用PoC等)	8 9
温室効果ガス排出量削減率・再生可能エネルギー利用率(基準年：2019年)	2031年3月期目標 Scope1+2：**97%削減、残余排出量を中和化** Scope3：**30%削減** 再生可能エネルギー利用率：**100%**	Scope1+2：**86%減** Scope3：**21%増**※5 再生可能エネルギー利用率：**95%**	**追加性ある再生可能エネルギー調達**を推進 Scope3目標に向けパートナー支援を強化	13 7 9 12
「NRIグループビジネスパートナー行動規範※6」への同意または同等規範の保有率※7	**国内グループ　90%** **グローバル　80%**	**国内グループ　80%** **グローバル　70%**	**ビジネスパートナーのESG**状況を把握・改善 WBCSDと関係強化(トップダイアログ、プロジェクト参画等)	8 10 16
重大なリスクの発現件数(規制当局への報告またはそれに準ずるNRIグループ責の事案)	**0件**	**5件**	各外部評価機関から高いESG評価を獲得 情報開示が評価され「IR優良企業賞」受賞	16
外部評価指標 DJSI World	**選定継続**	**選定**		

POINT!

重要課題ごとに、重要指標や年度目標を設定するとともに、重要指標の状況や取り組み状況を示している

長谷川香料 「サステナビリティレポート」

【プライム市場、従業員1,105名(単体)】

当社は、CSR方針（マテリアリティ）に実効的に取り組んでいくために、KPIを設定し、進捗を確認しています。

CSR方針（マテリアリティ）		KPI	2023年度の実績	進捗に対する評価・今後の方針
調達	バリューチェーン全体において 責任ある調達を推進します。	■サプライヤーアセスメント実施率 2023年度：実施率 70% 2024年度：実施率 80%	■サプライヤーアセスメント実施率　70%実施完了（調達金額ベース）	■ 2023年度以降も計画に沿って実施予定 ■サプライヤーアセスメント実施率 2024年度：実施率 80% 2025年度：実施率 90%
環境	環境負荷軽減の 重要性を理解し、 積極的に環境保全・向上活動に 取り組みます。	■ ISO14001 の認証継続 ■エネルギー消費原単位 対前年 1.6%削減 ■GHG 排出量（スコープ 1、2） 2023年度に2013年度比 30%削減、 2030年度までに 2013年度比 46%削減	2013年度比 ■グリーン電力調達率 本社2021年12月～100% 総合研究所 2022年3月～10% 深谷工場 2023年1月、板倉工場同年6月～10%	■ ISO14001 認証継続 ■エネルギー消費原単位　対前年1.3%削減（2024年度） ■ GHG 排出量（スコープ 1、2ごとの目標を設定） ■ 2030年度までに2013年度比 46%削減 2013年度比30%削減（2024年度目標） ■グリーン電力（非化石エネルギー）調達率 2024年度は本社 100%継続、 総合研究所、深谷工場、板倉工場については20%に調達率向上
人権労働	人権と多様性を尊重し、 従業員の福利向上と 安全で働きやすい職場を 実現します。	■女性管理職比率 2024年度までに 18%以上 ■キャリア採用者管理職比率 2024年度までに 18%以上 ■外国人従業員に占める管理職比率 30%以上の維持 ■新人事制度を踏まえた面談実施率　100%	■女性管理職比率　15.1% ■キャリア採用者管理職比率　17.7% ■外国人従業員に占める管理職比率　33.3% ■新人事制度を踏まえた面談実施率　100%（休業者などを除く）	■女性管理職比率　2024年度までに18%以上 ■キャリア採用者管理職比率　2024年度までに18%以上 ■外国人従業員に占める管理職比率　30%以上維持（2024年度） ■休業者を除く人事制度面談実施率　100%
品質安全	製品の安全性に関して 先端的な担い手となります。	■ ISO9001、FSSC22000 の認証継続	■ ISO9001 及び FSSC22000 の定期監査を受け、 重大な指摘はなく、規格の維持が承認された	■マネジメントシステムの認証を継続し、 より高い品質と食品安全の仕組みを構築する
ガバナンス公正な企業活動	経営の健全性・公正性・透明性を 確保し、社会にとって 信頼できるパートナーに なります。	■取締役会実効性評価実施　年 1 回 ■コンプライアンス理解度テスト受験率 100% ■ハラスメント予防研修受験率（新任管理職対象） 100% ■内部統制に関する研修実施 （新入社員向け、新任管理職向け） 各年1回以上 ■重点リスク対応の経過報告 （フォローアップ）実施 年 2 回以上	■取締役会実効性評価実施　1 回実施 ■コンプライアンス理解度テスト受験率　100% ■コンプライアンス研修（ハラスメント予防を含む）受験率（執行役員、 並びに出向者、派遣社員を含む全従業員対象）　100% ■内部統制に関する研修実施（新入社員向け、新任管理職向け） 各 1 回実施 ■重点リスク対応の経過報告（フォローアップ）実施 2 回実施	■実効性あるガバナンス体制の強化に向け、コンプライアンス、 リスクマネジメントに関する取り組みを継続し、 各種指標の継続的な達成を目指す ■取締役会実効性評価実施　1 回実施 ■コンプライアンス理解度テスト受験率　100% ■コンプライアンス研修（ハラスメント予防を含む） （執行役員、並びに出向者、派遣社員を含む全従業員対象）　100% ■内部統制に関する研修実施（新入社員向け、新任管理職向け） 各 1 回実施 ■重点リスク対応の経過報告（フォローアップ）実施 2 回実施
イノベーション	香料事業を通じて 社会的課題の解決に貢献します。	■売上高に対する研究開発費比率 連結ベースで 8%程度 ■オープンイノベーションの継続実施	■研究開発費比率　8.0%（連結） ■共同研究数　15 件	■研究開発費比率 8%を維持 ■共同研究も新たに探索し、社会的課題解決に向けての体制強化を継続

上記以外のESGデータはESGデータブック2024参照

POINT!

CSR方針(マテリアリティ)ごとに、KPIを設定するとともに、実績や進捗に対する評価・今後の方針を示している

バンドー化学 「サステナビリティレポート」

【プライム市場、従業員1,287名(単体)】

サステナビリティ活動テーマ	2023年度の主な活動実績	2024年度の目標／今後の取り組み等	関連ページ
製品・サービス	製品／プロセスイノベーション］ ● 2023年度上市新製品における環境対応製品の比率：66% ● 世界初セルロースナノファイバー複合化ゴムを適用した、高負荷対応ダブルコグベルトの販売を開始 顧客の安全衛生］ ● 環境や健康への影響が懸念される化学物質の削減／代替化の継続 ● 製品・サービスの安全衛生に関する規制・自主的規範の遵守 ● 安全衛生に対する法令違反によるリコール件数：ゼロ	［製品／プロセスイノベーション］ ● 2024年度上市新製品における環境対応製品の比率：50%以上 ● 対象製品のスマート製法のための要素技術の抽出と確立に向けた取り組みの推進 ［顧客の安全衛生］ ● 環境や健康への影響が懸念される化学物質の削減／代替化の継続 ● 製品・サービスの安全衛生に関する規制・自主的規範の遵守 ● 目標：安全衛生に関する法令違反、リコール件数ゼロ	P16—21
環境	原材料］ ● 原材料系廃棄物：廃棄物量は前年と同量であったものの、原単位は増加（いずれも前年度比） 大気への排出］ ● CO_2排出量の削減：10.9%削減（2013年度比） ● VOC排出量の削減：74.6%削減（2000年度比） エネルギー］ ● 国内の生産拠点について、エネルギー使用量の年度削減目標と課題を設定・推進 ● エネルギー使用量：使用量は減少したものの、原単位は増加（いずれも前年度比）	［原材料］ ● ロス・不良の削減およびリサイクル課題の推進 ［大気への排出］ ● 2024年度CO_2排出量目標（SCOPE1、2）41,418t-CO_2 ● CO_2排出量削減に向けたロードマップで定めた課題100%達成 ● 各生産拠点における2024年度CO_2排出量削減目標値の達成／グループでの2030年度目標値設定と達成に向けたロードマップの設定 ［エネルギー］ ● ロードマップで定めた省エネ課題100%達成／エネルギーロス削減	P22—29
労働・安全	研修と教育］ ● 組織能力の強化に向けて人材育成を計画的かつ継続的に実施（エンゲージメント向上に向け、課題を抽出して改善に向けた教育を計画・実施。一部オンラインで実施していた階層別教育・機能別教育はすべての研修を集合教育へ切り替え、実施教育方針に沿ってPDCAを回しながら計画的に実施） 雇用］ ● エンゲージメントサーベイスコア：65.0点 ダイバーシティと機会均等］ ● 新卒採用者に占める女性比率：32.3% ● 障がい者雇用率：2.37% ● 外国籍採用：4名 労働安全衛生］ ● 休業災害度数率：0.00 ● 休業日数率：0.64%	［研修と教育］ ● 組織能力の強化に向けて人材育成を計画的かつ継続的に実施（エンゲージメント向上に向け、課題を抽出して改善に向けた教育を計画・実施。階層別教育・機能別教育は教育方針に沿ってPDCAを回しながら計画的に実施） ［雇用］ ● エンゲージメントサーベイスコア：2026年度目標70.0点以上／360度フィードバックの導入・評価制度の見直しの検討 ［ダイバーシティと機会均等］ ● 新卒採用者に占める女性比率：20%以上 ● 障がい者雇用率：2.5%以上 ● 外国籍採用：1名以上 ［労働安全衛生］ ● 労働災害ゼロ ● 休業日数率：0.4%以下、作業および作業環境起因による有所見者・療養者ゼロ	P30—35
コンプライアンス・人権	コンプライアンス］ ● 環境面：法令違反件数0件 ● 社会・経済面：法令違反件数0件 人権対応（児童労働・強制労働）］ ● 「バンドーグループ人権方針」のもとステークホルダーの人権尊重に向けた取り組みを推進 ● サプライヤーアセスメントの実施 ● 児童労働者、強制労働者：0人 サプライヤー対応］ ● 環境面・社会面：CSRフォローアップ面談を実施し、マイナス環境インパクト、社会的インパクトのある取引先がないことを確認 腐敗防止／反競争的行為］ ● 行動規範に関する社長のメッセージ・インタビュー動画を配信／行動規範に関する議論を全部署で実施／内部通報制度、取引先通報制度の運用 ● 腐敗防止に関する違反件数：0件	［コンプライアンス］ ● 環境面：バンドーグループとしての環境リスクへの取り組みを強化。法令違反件数0件 ● 社会・経済面：法令違反件数0件 ［人権対応（児童労働・強制労働）］ ● サプライヤーアセスメントの実施 ● 児童労働・強制労働・環境側面等の取り組み状況を確認。児童労働者、強制労働者0人 ［サプライヤー対応］ ● 環境面：モニタリングの継続／環境保全の取り組みへの啓発活動 ● 社会面：CSRアンケートとサプライヤー訪問を組み合わせた活動を継続 ［腐敗防止／反競争的行為］ ● 役員・各部署長・関係会社責任者を対象とした行動規範の重要性に関する啓蒙活動／行動規範等に関する議論／海外関係会社への出向者を対象とした情報提供等の啓蒙活動 ● 腐敗防止に関する違反件数：0件	P36—39

POINT！

サステナビリティ活動テーマごとに、年度目標を設定するとともに、主な活動実績や今後の取り組み等を示している。また、別ページにて関連する取り組みを記載している

阪急阪神ホールディングス 「統合報告書」

【プライム市場、従業員231名(単体)】

サステナブル経営の推進

当社グループは、持続的な成長を目指していくためのベースとして2020年に策定した「サステナビリティ宣言」に基づき、ESGに関する取組をさらに加速させるとともに、事業を通じて社会課題の解決に努め、持続的な企業価値の向上、ひいては持続可能な社会の実現を目指します。

サステナビリティ宣言

基本方針 ～暮らしを支える「安心・快適」、暮らしを彩る「夢・感動」を、未来へ～

私たちは、100年以上積み重ねてきた「まちづくり」・「ひとづくり」を未来へつなぎ、地球環境をはじめとする社会課題の解決に主体的に関わりながら、すべての人々が豊かさと喜びを実感でき、次世代が夢を持って成長できる社会の実現に貢献します。

重要テーマ(マテリアリティ)と取組方針	関連する領域※	具体的な取組の方向性
① **安全・安心の追求** 鉄道をはじめ、安全で災害に強いインフラの構築を目指すとともに、誰もが安心して利用できる施設・サービスを日々追求していきます。	11 9	S ①鉄道や営業施設における事故の撲滅と安全性の更なる向上 ②防災・減災に向けた取組の推進と災害発生時の迅速かつ適切な対応 ③さまざまな人々のニーズに配慮した、安心で快適な施設・サービスの充実
② **豊かなまちづくり** 自然や文化と共に、人々がいきいきと集い・働き・住み続けたくなるまちづくりを進めます。	11 9 14 15	S ①良質な住環境の整備(優良な住宅の供給、緑地や公共スペースの整備、文化・教育施設などの充実) ②人の交流を生み出す商業・ビジネスエリアの整備・拡大 ③女性が働きやすく、子育てしやすい沿線環境の整備 ④高齢者の健康寿命の増進に向けた施策の推進 ⑤訪日外国人・在住外国人のニーズに対応したサービスの提供 ⑥大学や研究機関・ベンチャー企業・地域コミュニティ等との協業・連携強化
③ **未来へつながる暮らしの提案** 未来志向のライフスタイルを提案し、日々の暮らしに快適さと感動を創出します。	4 9 12	S ①自然と調和するライフスタイルを実現する商品・サービスの提案 ②地域の活性化や文化振興につながる商品・サービスの提案 ③多様な価値観に応え、快適さや感動を生む商品・サービスの提案 ④次代を担う若年層のための商品・サービスの提案 ⑤スポーツやエンタテインメントを通じた文化の創造と普及 ⑥ICTイノベーションを活かした既存サービスの改善と新規ビジネスの創出
④ **一人ひとりの活躍** 多様な個性や能力を最大限に発揮できる企業風土を醸成するとともに、広く社会の次世代の育成にも取り組みます。	8 3 4 5	S ①働きがいの向上および労働環境の整備 ②健康経営の推進 ③ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ④人権の尊重およびハラスメントの防止 ⑤次世代を育成する機会の提供
⑤ **環境保全の推進** 脱炭素社会や循環型社会に資する環境保全活動を推進します。	13 7 12	E ①CO_2など温室効果ガスの排出量の削減 ②エネルギー効率の改善(省エネの推進) ③再生可能エネルギー(太陽光発電など)の活用 ④環境配慮型建物(グリーンビルディング)の拡大 ⑤廃棄物発生の抑止およびリサイクルの推進
⑥ **ガバナンスの充実** すべてのステークホルダーの期待に応え、誠実で公正なガバナンスを徹底します。	16 17	G ①企業統治の実効性・透明性の向上 ②コンプライアンス・腐敗防止の徹底 ③気候変動リスクを含めたリスクマネジメントの強化 ④各ステークホルダーの意見を踏まえた事業遂行

※SDGsのアイコンは重要テーマに関連が強いものを先頭に掲載

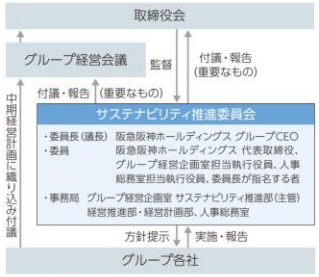
マテリアリティの特定プロセス
グローバル共通の社会課題(SDGs・SASB等)と当社グループが特に対処すべき社会課題を基に、事業部門・外部有識者等へヒアリングの上、取締役会にて決議しました。詳細は https://www.hankyu-hanshin.co.jp/sustainability/materiality/#theme

サステナブル経営の推進体制

当社グループでは、2020年度からサステナビリティ推進委員会(委員の構成等は右図のとおり)を、年2回(原則として9月・2月)開催しています。同委員会では、サステナビリティに関する外部環境(行政・投資家・他社の動向等)やESG評価機関の評価状況等を踏まえ、当社グループのサステナブル経営の重要テーマに関する方針を策定したり、取組の進捗状況について確認したりするほか、中期経営計画に反映すべき事項等について審議・決定しています。

また、同委員会における審議内容は、グループ経営会議に付議されるとともに、取締役会にも報告してその監督を受けています。このように、グループ全体のマネジメント体制に組み込んで、サステナブル経営を推し進めています。

サステナビリティ推進体制図



※人事総務室担当執行役員は、リスクマネジメント推進室長として、リスクマネジメントを担当しています。

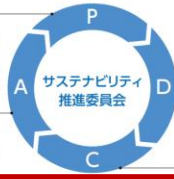
サステナブル経営のPDCAサイクル

サステナビリティ推進委員会を中心に、事務局(主管)であるサステナビリティ推進部が経営企画部門や各事業部門と連携しながら、サステナブル経営のPDCAサイクルを回しています。

サステナビリティ推進委員会での報告・審議事項
- 重要テーマに関する取組の進捗状況の確認
- 当社グループのESG情報の開示に対する評価分析
- サステナビリティに関する社会動向の分析
- 上記を踏まえ、方針の策定と計画の確認

P 委員会(2月)
・次年度以降の計画や非財務KPIの達成に向けた課題を確認
・2月の委員会の後、3月のグループ経営会議における審議を経て、取締役会にて計画決定

A グループ各社
9月の委員会の審議・決定事項を踏まえ、各コア事業の実行計画への反映やアクションプラン・非財務KPIの見直しを検討



D グループ各社
3月に決定した計画・アクションプランに基づき、非財務KPIの達成に向けた具体的な取組を実施

C 委員会(9月)
非財務KPIの前年度の実績を確認、グループ全体の経営計画に反映すべき事項を審議・決定

グループ共通の非財務KPI

重要テーマ	非財務KPI	目標値	範囲	2023年度実績	対応ページ
❶ 安全・安心の追求	鉄道事業における有責事故件数	ゼロの継続	阪急電鉄・阪神電気鉄道・北大阪急行電鉄・能勢電鉄	0件	P64
❹ 一人ひとりの活躍	従業員満足度	継続的に前回調査を上回る	当社及び主要6社※で2年に一度実施	3.50	P99
	女性管理職比率	10%程度まで向上(2030年度)	当社及び主要6社	5.9%	
	女性新規採用者比率	30%以上を継続	当社及び主要6社	43.3%	
	特定保健指導実施率	60%以上(2025年度)	当社及び主要6社	47.8%	
	喫煙率	15%以下(2025年度)	当社及び主要6社	17.4%	
	男性育児休業等取得率	100%(2025年度)	当社及び主要6社	99.1%	
❺ 環境保全の推進	CO_2排出量の削減率(スコープ1・2相当)	2013年度比△46%(2030年度) 実質ゼロ(2050年度)	当社及び子会社の国内事業所	2013年度比△32.6%	P101

※主要6社:阪急電鉄・阪神電気鉄道・阪急阪神不動産・阪急交通社・阪急阪神エクスプレス・阪急阪神ホテルズ

各コア事業の非財務KPI

6つの重要テーマ(マテリアリティ)を実現するために、非財務KPIを各コア事業でも設定し、改善の取組を進めています。

都市交通事業	不動産事業	エンタテインメント事業	情報・通信事業	旅行事業	国際輸送事業
バリアフリー化率、省エネ車両の比率など	大型ビルのBCP対応率、環境認証取得率、ZEH化率など	野球教室数、児童・学生観劇者数など	防災協定締結自治体数、情報セキュリティ認証状況など	ツアー参加者満足度、連携自治体数など	BCPの整備率、通関誤謬率(の改善)など
詳細は P64	詳細は P70～71	詳細は P74	詳細は P76	詳細は P78	詳細は P80

POINT! **重要テーマごとに、非財務KPIや目標値、範囲を設定するとともに、実績を示している。また、別ページにて各コア事業において設定する非財務KPIを記載している**

日立製作所 「統合報告書」

【プライム市場、従業員28,111名(単体)】

マテリアリティを構成する15のサブ・マテリアリティと目標

マテリアリティ	サブ・マテリアリティ(目標/KPI)			FY2023進捗	貢献するSDGs
環境 脱炭素と資源循環への貢献	脱炭素	バリューチェーンにおけるカーボンニュートラル	• FY2030:事業所(ファクトリー・オフィス)のカーボンニュートラル • FY2050:バリューチェーン全体のカーボンニュートラル	ファクトリー・オフィスにおけるCO_2総量削減率 74%(FY2010比)	
		事業を通じたCO_2削減貢献	• FY2024:CO_2排出削減貢献量1億t	CO_2排出削減貢献量 1.53億t/年*1	
	資源循環	サーキュラーエコノミーへの移行	• FY2024:新規開発製品のエコデザイン全面適用 • FY2030:製造拠点からの廃棄物埋立率*2ゼロ*3	エコデザイン適用率 100%(対象198製品) 埋立廃棄物ゼロ達成事業所数 146事業所(75%達成)	
		水の効率的な使用	• 水使用量原単位改善率(FY2010比)FY2024:24%、FY2050:50%	水使用量原単位改善率 30%	
	自然共生	自然資本へのインパクト最小化		自然共生社会の実現	
レジリエンス 社会インフラの維持と迅速な回復に寄与	サプライチェーンの強靭化	災害やリスクに対応できる柔軟なサプライチェーンの構築		日立の社会イノベーション事業	
	社会インフラの維持	社会インフラのDXを通じた強靭化と保守高度化 事例	• 変電所マネジメントによる安定したエネルギー供給への貢献 約19億人*4		
安全安心 安全安心な社会づくりに貢献	安全安心な都市環境	安全で快適な移動 事例	• 鉄道サービスの貢献人数 年間延べ約150億人*4		
	サイバーセキュリティの確保	社会インフラ、業務システムのサイバーセキュリティの確保			
幸せな生活 心身ともに健康で豊かな人生に貢献	つながりのある豊かな社会	健康寿命の延伸 事例	• 血液検査などの体外診断:200億検査/年*4		
		周りとのつながりおよび信頼関係の構築	• ハピネスサービス利用者数 FY2024:9万人	ハピネスサービス利用者数 4.9万人	
	従業員の幸せ	より柔軟な働き方でエンゲージメント向上	• 従業員エンゲージメント(肯定的回答率) FY2024:71.0%*5	従業員エンゲージメント(肯定的回答率) 68.6%*6	
誠実な経営 企業倫理および人権尊重の徹底	企業倫理とコンプライアンス	従業員一人一人が倫理的に行動できる環境づくり	• 倫理文化・倫理観に関するアセスメント結果を初年度である2023年度に基準スコア60以上(100点満点)を達成し、毎年スコアを向上	倫理文化・倫理観に関するアセスメントスコア 76.5	
	人権の尊重	人権デュー・ディリジェンス推進、人権を含む責任ある調達に向けた調達パートナーのモニタリング強化	• FY2023:全BU(10BU)および主要グループ会社の人権リスク評価の実施 • FY2024:人権リスクへの対応	全BU(10BU)および主要グループ会社の人権リスク評価実施	
	労働安全	事故のない安全な職場の構築	• 死亡災害ゼロ	死亡災害件数 4件	
	製品・サービスの安全性	お客さま第一で製品・サービスの安全性徹底		品質・製品安全	
ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI) すべての人が生き生きと活躍できる社会への貢献	イノベーションを生む多様な組織	経営のダイバーシティ強化	• 役員層の女性および外国人比率 FY2030:それぞれ30%	女性役員比率 11.8% 外国人役員比率 25.0%*7	
		デジタル人財の獲得・育成	• デジタル人財 FY2024:97,000人*8	デジタル人財 95,000人	
	多様で公平な社会への貢献	社会のDEIへの貢献	• 次世代人財の育成とエンパワーメント	Hitachi Young Leaders Initiative 参加人数 32人 累計 437人*9 日立ハイテクの理科教育支援活動 参加人数 59,911人 累計 437,273人*10	

*1 2024中計期間3年平均　*2 各地域の規制や条件に適合している場合　*3 0.5%未満　*4 FY2022実績値　*5 当初の目標/KPIを2022年度に前倒しで達成したため、2023年度目標を引き上げ　*6 日立Astemoを除く　*7 2024年6月時点
*8 日立Astemoを除いた数値へ変更　*9 1996年からの累計値　*10 1990年からの累計値

POINT!

重要課題ごとに、目標/KPIを設定するとともに、別ページにて進捗を記載している

ヒューリック 「統合報告書」

【プライム市場、従業員222名(単体)】

非財務情報に関する重要実績評価指標 （KPI）・目標と実績

当社は、企業価値の向上と社会課題の解決の同時追求を目指しており、重要実績評価指標(KPI)・目標につきましても、財務面・非財務面の両面を重視して、取り組んでいます。以下は非財務情報に関するKPI・目標と実績の推移です。財務情報に関するKPIにつきましては、次の中長期経営計画(2020～2029年)のページをご覧ください。

✓を付した指標は、独立した第三者機関による保証を受けています。2023年は「温室効果ガス排出量Scope1」「温室効果ガス排出量Scope2」「温室効果ガス排出量Scope3（合計、カテゴリー13）」「廃棄物排出量」「取水量（水使用量）」「健康診断受診率」「有給休暇取得率」「障がい者雇用率」に関して独立した第三者機関により保証を受けました。今後もサステナビリティに関する取り組みの進捗状況をステークホルダーの皆さまに開示しつつ、PDCAサイクルを用いて継続的な改善に努めていきます。なお、KPIについては、設定した年度より過去の実績値は ― で表記しています。

当社の重要課題（マテリアリティ）	KPI/短期目標・中長期目標	対象範囲	2019年実績	2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年実績	単位	評価[※1]	取り組み記載ページ
安全・安心な建物・空間の提供	社内耐震基準[※1]を満たした建物の比率:各年100%	各年で竣工した物件	100%(対象4物件)	100%(対象8物件)	100%(対象8物件)	100%(対象4物件)	100%(対象10物件)	%	○	P.29, 64～65
	2029年高耐震建物[※2]比率100%の進捗	ヒューリック(株)が保有する固定資産	—	—	81%	82%	86%	%	○	P.29, 64～65
気候変動対策と環境負荷低減への貢献	温室効果ガス排出量削減目標[※3] 2024年 Scope1+2 70%、 2030年 Scope1+2 70%、Scope3 30%、 2050年 Scope1+2、Scope3ともに実質ゼロ(基準年:2019年)	Scope1、2 ヒューリックグループがエネルギー管理権原を有する事業所[※3] Scope3 ヒューリックグループの事業活動に関連するScope1、2以外の間接排出[※3]	Scope1 14,931 Scope2 25,067 Scope3 229,006	Scope1 10,490 Scope2 18,529 Scope3 270,066	Scope1 11,369 Scope2 17,473 Scope3 210,703	Scope1 13,151 Scope2 20,966 Scope3 239,397	Scope1 13,259✓ Scope2 5,105✓ Scope3 261,152✓	t-CO_2e	○	P.31, 56～63
	「RE100」の進捗率[※4]:2021年10%、2022年30%、2023年65%、2024年100%	ヒューリックグループが事業で使用する電力	—	0.5%	13.5%	47.0%	100%	%	○	P.31, 58
	開発・建替案件への再生可能エネルギー利用システム導入件数:各年3件以上	各年で竣工した物件	4	3	8	3	3	件	○	P.58～59
	廃棄物排出量削減目標:原単位で各年11kg/㎡未満	ヒューリック本社ビル及びヒューリック別館	—	—	—	—	9.6	kg/m^2	○	P.62
	廃棄物排出量:定量目標無し(フォロー項目)	ヒューリックグループがエネルギー管理権原を有する事業所[※5]	1,461	879	811	2,401	3,593✓	トン(t)	—	P.62
	廃棄物と資源投入量削減のための技術対策(100年以上安全に使用できる長寿命化設計等)[※6]の実施率:各年100%	各年で竣工した固定資産	—	100%(対象8物件)	100%(対象8物件)	100%(対象4物件)	100%(対象10物件)	%	○	P.62
	取水量(水使用量):定量目標なし(フォロー項目)	主要な204物件[※7]	437	346	1,487	1,855	1,953✓	千m^3	—	P.62
	取水量(水使用量):節水器具の設置率 各年100%	各年で竣工した固定資産(除く住宅系)	—	—	—	—	100%(対象9物件)	%	○	P.62
	緑化件数[※8]: 各年1件以上	各年で竣工した物件	3	5	6	3	2	件	○	P.63
	気候変動リスクに関するサステナビリティ委員会でのモニタリング回数:各年1回以上 取締役会への報告回数:各年1回以上	ヒューリック(株)	—	1/—	1/2	1/3	1/3	回	○	P.56、60～61
	環境諮問会議実施回数:各年1回以上	ヒューリック(株)	1	1	1	1	1	回	○	P.56
人口動態の変化への対応	高齢者施設　室数:2025年までに5,000室	ヒューリックグループ(リート拠出分含む)	—	3,600	3,700	4,000	4,800	室	○	P.30、52
ビジネスパートナーや地域社会との協働	顧客満足度調査回数:各年1回以上	ヒューリックグループ	1	1	1	1	1	回	○	P.66～67

POINT! 重要課題ごとに、KPI/短期目標・中長期目標を設定するとともに、年度実績と評価を示している。また、別ページにて関連する取り組みを記載している

ヒューリック 「統合報告書」

【プライム市場、従業員222名(単体)】

当社の重要課題(マテリアリティ)	KPI/短期目標・中長期目標	対象範囲	2019年実績	2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年実績	単位	評価※15	取り組み記載ページ
ダイバーシティの推進とプロフェッショナル人材の育成	従業員健康診断受診率※9:各年100%	ヒューリック(株)	100%	100%	100%	100%	100%✓	%	◎	P.72
	育児休業取得率※10:各年女性は100%/男性は2024年までに100%	ヒューリック(株)	100%/—	100%/—	100%/—	100%/—	100%/125%	%	◎	P.72
	育休復職率:各年100%	ヒューリック(株)	100%	100%	100%	100%	100%	%	◎	P.72
	有給休暇取得率※11:各年70%以上	ヒューリック(株)	78.5%	75.5%	81.5%	77.7%	86.4%✓	%	◎	P.72
	キャリア開発面談実施率:各年100%(年2回実施)	ヒューリック(株)	—	—	100%	100%	100%	%	◎	P.73
	女性管理職比率:2020年までに20%、2024年までに25%、2029年までに30%	ヒューリック(株)	20.2%	23.9%	22.4%	21.5%	18.3%	%	○	P.71
	ダイバーシティ推進プロジェクトチーム主催の講演会回数:各年1回	ヒューリック(株)	1	1※12	1	1	1	回	◎	P.71
	障がい者雇用率:法定雇用率以上を維持: 2020年までは2.2%以上、2021年～2023年は2.3%以上	ヒューリックグループ※13	2.42%	2.34%	2.54%	2.68%	2.74%✓	%	◎	P.71
ステークホルダーから信頼されるガバナンスの維持・向上	取締役会への参加率:各年80%以上	ヒューリック(株)	99.1%	98.7%	99.6%	99.6%	99.5%	%	◎	P.77
	取締役会の実効性評価:各年1回実施	ヒューリック(株)	—	1	1	1	1	回	◎	P.78
	コンプライアンス研修:各年5回実施(従業員4回、役員1回)	ヒューリック(株)	5(従業員4、役員1)	5(従業員4、役員1)	5(従業員4、役員1)	5(従業員4、役員1)	5(従業員4、役員1)	回	◎	P.82
	リスク管理委員会/資金ALM委員会実施回数:それぞれ各年4回以上	ヒューリック(株)	4/13	4/22	4/16	4/17	4/16	回	◎	P.80～81
	BCP訓練/備蓄食品/備品の点検回数:各年1回以上	ヒューリックグループ	1	1	3/4/1※14	3/4/1	2/4/4	回	◎	P.81

※1 震度7クラスの地震が発生した場合に人命の安全が確保でき、補修をすることで継続して建物を使用することが可能なビル性能として当社が定めた耐震基準です。
※2 高耐震建物とは、震度7クラスの地震に対して、人命の安全を確保し、補修をすることにより継続使用できる建物です。
※3 統合報告書2022よりGHGプロトコルに基づいて、温室効果ガス排出量を算定しています。Scope1及びScope2の集計範囲はP.25をご覧ください。Scope3の集計範囲及び算定方法はホームページ(https://www.hulic.co.jp/sustainability/ecology/)に開示しています。
※4 RE100の進捗率は、当社が保有する太陽光発電設備の当該年の発電量合計を分子とし、ヒューリック本社ビル及びグループ会社が入居しているフロアの使用電力量実績値(一部推計値含む)を分母として算定しています。
※5 廃棄物排出量の集計範囲はヒューリックグループがエネルギー管理概原を有する事業所(2019年度:30物件、2020年度:36物件、2021年度:41物件、2022年度:40物件、2023年度:48物件)です。2020年度より一部の対象物件において実測した重量換算係数を使用して廃棄物排出量を算出しています。また、一部対象建物の廃棄物排出量は、同用途の建物の排出原単位を基に延床面積を使用して推計値を算出しています。
※6 当年に竣工した開発物件のうち、「ヒューリック長寿命化ガイドライン」に基づき、廃棄物と原材料等の資源投入量削減に資する技術や対策を採った物件の割合です。
※7 2021年度より、ヒューリックが保有する固定資産のうち開発中の物件や貸地等を除く物件を対象としています(2021年度:220物件、2022年度:207物件、2023年度:204物件)。なお、温泉旅館の温泉取水量は含まれておりません。
※8 緑化義務が課されているビル・施設のうち、各年に竣工した固定資産です。
※9 休職者を除く役員、社員(出向者を含む)、常勤嘱託のうち、健診募集時点及び、12月31日時点で在籍していた人を集計対象とします。
※10 女性:対象年度の育休取得者数÷対象年度に育休取得対象期間を迎えた従業員数、男性:対象年度の育休取得者数÷対象年度に配偶者が出産した従業員数で算定しています。
※11 当年の有給休暇取得日数を分子、当年の付与日数を分母として算定しています。分子及び分母は前年からの繰越分を含みません。
※12 2020年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、講演会は中止しましたが、代替として動画研修を実施しました。
※13 当社および障がい者雇用率制度で関係子会社特例の認定を受けた子会社を対象としています。障がい者雇用率は各年6月1日時点の値です。
※14 2021年度より、各BCP訓練、備蓄食品、備品の各点検回数につき、開示しています。
※15 ◎速成、○進捗、△進捗せず、−評価の対象外

【スタンダード市場、従業員595名(単体)】

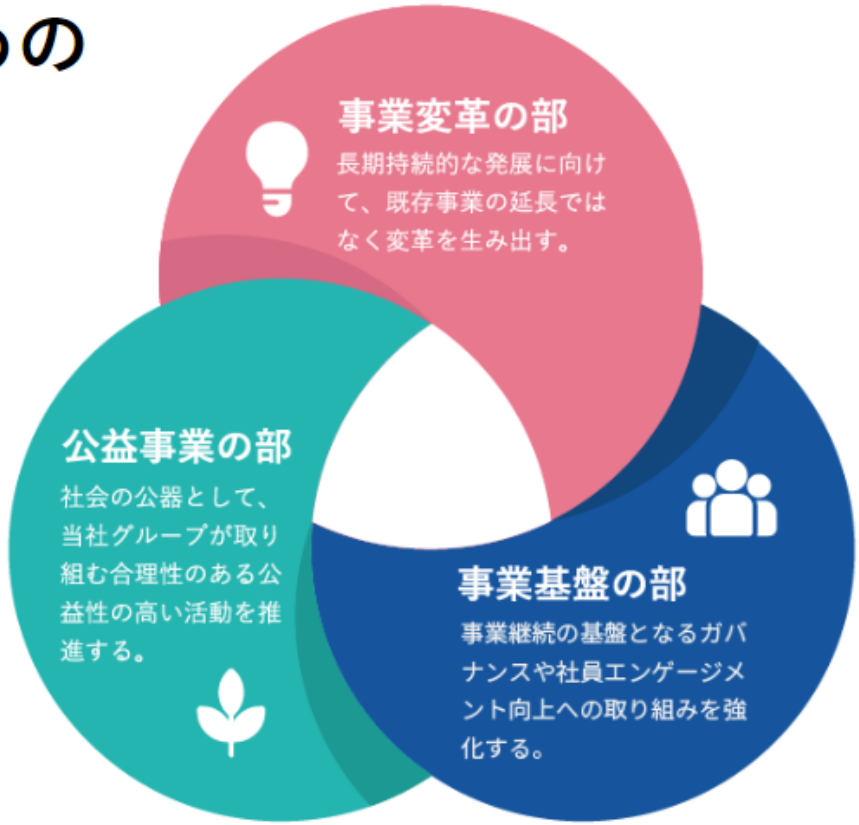
良い会社を目指して

Company Well-being

“良い会社”であり続けるための非財務的経営目標

当社グループの考える“良い会社”であり続けるため、事業基盤を固めること、短期的利益と中長期的利益のバランスを保った成長を志向すること、および社益と公益を両立させることを善とします。

これらの活動の多くは、単年度の財務諸表には表れにくいことから、当年度における具体的な目標の設定とその達成／進捗状況につき、詳細を説明するものです。



POINT！ **“良い会社”であり続けるための非財務的経営目標や年度目標を設定するとともに、実績を示している**

■“良い会社”を目指した経営を推進するための指標「Company Well-being Index」

近年、ESG 投資や SDGs などの考えや枠組みが一般に普及してきており、企業のいわゆる社会的責任や社会貢献への関心が高まっています。また 2015 年より金融庁や東京証券取引所を中心に作成され上場企業に適用されたコーポレートガバナンス・コードでは、企業の競争力、収益力、株主利益の確保を意図した ROE（Return on Equity：自己資本利益率）の向上が提唱され注目されましたが、その後の改定でサステナビリティへの取り組みを企業に求めるようになってきています。

三谷産業では従前より、自社の利益のみを優先するのでなく、お客さま、お取引先さま、社員・役員、株主さま、地域社会、地球環境との調和や持続可能性を重視してまいりました。近年はさらにその価値観に基づいて経営理念や企業倫理憲章を定め、社会貢献活動を含むさまざまな取り組みを行っています。現在では、こうした取り組みが、社外の方々からは SDGs の文脈で理解されたりご評価いただいたりすることもあります。一方で、当社としては SDGs を標榜するよりも、自社の考え方をまとめた「Company Well-being Index」を公開することを選択しました。それは、長年にわたり育まれてきた自社の価値観や理念に基づき社会貢献する姿勢を引き継いでいくことにより、企業グループとしての継続性や一貫性、あるいは社会的な経済合理性といった観点から、今後も永続的に有意義な活動を推進していくことができると考えているからです。

企業は本来、事業活動を通じて社会のニーズを充足し、価値を生み出す存在であり、それが第一義的な企業の社会貢献であると考えます。そして事業に関わるお客さま、お取引先さま、自社で利潤を分かち合い、さらに自社が得た利潤を、社員・役員、株主さま、社会、事業への再投資へと分配していきます。三谷産業は、この「利潤の使いみち」において適正なバランスを保ち、事業活動を継続しながら持続的に成長し、永続的に価値を創出していく企業こそ、“良い会社”であると考えます。

自らの価値観に基づき“良い会社”であることを追求していくこと。そのために長期的な視野でバランスのとれた経営を支えるべく、財務的な側面との両輪をなす非財務的な側面での経営指標として「Company Well-being Index」を策定しました。

この名称は、三谷産業の描く"良い会社"である状態のことを「Company Well-being」と表現し、それを維持・向上していくための管理点を指標（Index）として定めたことを意味しています。

三谷産業　同社ウェブサイト

Company Well-being Index 一覧※1

	指標	2023年度実績	2024年度目標
事業基盤の部	社員エンゲージメントスコア （会社、上司、給与賞与、人事制度、業務内容、福利厚生等）	75.0点	73.0点以上
	ホワイト企業度		
	● 所定時間外労働時間 ※2 【管理職】（月間一人当たり平均）	国内連結 52.2時間 建設業関係 53.0時間	国内連結 50時間未満 建設業関係 50時間未満
	● 所定時間外労働時間 ※2 【非管理職】（月間一人当たり平均）	国内連結 27.9時間 建設業関係 35.9時間	国内連結 30時間未満 建設業関係 35時間未満
	● 育児休業取得率	単体男性 100% 国内連結 男性91% 単体女性 100% 国内連結 女性100%	国内連結 男性100% 国内連結 女性100%
	● 所定時間外労働時間 ※2 【非管理職】（月間一人当たり平均）	国内連結 27.9時間 建設業関係 35.9時間	国内連結 30時間未満 建設業関係 35時間未満
	● 育児休業取得率	単体男性 100% 国内連結 男性91% 単体女性 100% 国内連結 女性100%	国内連結 男性100% 国内連結 女性100%
	● 年10日以上の有給休暇取得者数	国内連結 62.2%	国内連結 75%以上

三谷産業　同社ウェブサイト

指標	2023年度実績	2024年度目標
● 入社後3年間の定着率（新卒採用）	単体 75% 国内連結 76%	国内連結 75%以上
● 入社後3年間の定着率（キャリア採用）	単体 70% 国内連結 76%	国内連結 80%以上
● 中堅社員の定着率（人材区分：専門家・エキスパート） ※3	単体 97%	国内連結 95%以上
品質マネジメント		
● 品質目標達成割合 ※4 ［達成目標項目数/目標項目総数］	87%	90%以上
● 同一モード ※5 での不具合の再発率【各部門】 ［当該部門での再発件数/当該部門での再発防止策適用数］	1%	0%
安心安全		
● 同一モード ※5 での労働災害の発生件数	0件	0件
● 作業マニュアルに無い新たな作業での労働災害の発生件数 ※2023年度新規追加	0件	0件

	指標	2023年度実績	2024年度目標
事業変革の部	新規ビジネスの創出に向けた新たな取り組みに関するニュースリリース件数 ※一定数のリリースが年度ごとに存在することを目標とする	21件	18件以上
	事業間シナジーに資するアクションの件数	209件	200件以上
	AI・ディープラーニングに関する全社的な理解度の向上 ［G検定取得率：取得者数/全社員数］ ※2023年度新規追加	49.9%	75%以上
公益事業の部	公益事業に投じた金額	約260百万円	-
	公益事業活動	-	-

※1 指標の選定に当たっては当社が今後継続的に重視し経営指標とすることに合理性を見いだしているものに絞っております。また年度ごとに指標選択を見直していく可能性があります。
※2 当社の所定労働時間は、1日7.5時間×営業日数（週5日）の労働時間をいいます（休憩時間を含まず）。
※3 中堅社員とは、入社後4年目以降の非管理職社員（人材区分：専門家・エキスパート）を指しています。
※4 品質目標は当社グループ内で部門ごとに複数設定しており、必ず達成していなければならない性質のものもあれば、必ずしも達成までいかずとも達成に向けて前進することで品質向上に寄与すると考えられる性質のものも含まれます。そのため、単純に達成率100%を全体の目標とするのではなく、達成する目標の項目数の割合を、当社グループの総合的な品質マネジメントレベル向上に対する目標としています。
※5 同一モードとは、同じ原因・メカニズムによることをいいます。

三井化学 「三井化学レポート」

【プライム市場、従業員5,199名(単体)】

マテリアリティ	非財務KPI	2023年度実績	2024 Outlook	2030 Target	担当執行役員
• 気候変動 • サーキュラーエコノミー • 健康とくらし • 住みよいまち • 食の安心 • ライフサイクル全体を意識した製品設計	**Blue Value®製品売上収益比率**	24%	26%	**40%**	ESG推進室担当役員 市村 聡
	Rose Value®製品売上収益比率	24%	26%	**40%**	
	GHG排出量削減率(Scope1+2) ※ 2013年度比	25%	27%	**40%**	カーボンニュートラル戦略担当役員 芳野 正
• 安全	**重大事故・重大労災件数**	ゼロ	ゼロ	**ゼロ** (VISION 2030期間を通じて)	生産・技術本部長 岡田 一成
• 人権尊重	**人権リスクへの対応**	・人権デュー・ディリジェンスの実施 (海外実態調査) ・社内ワーキンググループ設置	人権デュー・ディリジェンスの実施 (リスクアセスメントプロセスの再整備)	国内外全拠点での人権デュー・ディリジェンスシステム構築によるリスク把握と是正	ESG推進室担当役員 市村 聡
• コンプライアンス	**重大な法令・ルール違反数**	2件	ゼロ	**ゼロ** (VISION 2030期間を通じて)	総務・法務部担当役員 中島 一
• 品質	**PL事故、重大品質インシデント件数**	ゼロ	ゼロ	**ゼロ** (VISION 2030期間を通じて)	RC・品質保証部担当役員 芳野 正
• 安定生産	**生産および設備信頼性**	先進生産技術の実装件数 14件	高額損失トラブル件数 ≦8件	高額損失トラブル件数 **ゼロ**	生産・技術本部長 岡田 一成
•企業文化	従業員エンゲージメント向上 **エンゲージメントスコア**	36%	≧38%	**50%**	CHRO 安藤 嘉規
•人的資本	キータレントマネジメント **戦略重要ポジション後継者候補準備率**	220%	≧235%	**250%**	
	ダイバーシティ **・執行役員多様化人数(女性・外国籍・中途採用)** ※単体 **・女性管理職(課長級以上)比率** ※単体	・経営者候補多様化率 18.5% ・6%	・経営者候補多様化率 ≧20% ・≧7%	・**≧10**名(うち、女性≧3名) ・**15%**	
	健康重視経営 **・生活習慣病平均有所見率** ※単体 **・メンタル不調休業強度率** ※単体	・9.96% ・0.69	・<9.50% ・<0.55	・**≦8.0%** ・**0.25**	
•デジタルトランスフォーメーション	デジタル人材育成 **データサイエンティスト数**	72名	≧120名	**165**名 (2025年度)	CDO 三瓶 雅夫
•イノベーション	パイプラインの充実 **事業部所管テーマ数**	新規テーマ登録数 48件	予備的市場開発を行うステージへのアップ率 ≧20%	≧**2**倍(2020年度比)	研究開発本部長 柴田 真吾
	beyond2030年に向けた価値創造 **未来技術創生センターにおける開発新領域数**	新領域候補数 3件	研究開発テーマ ≧5件	≧**3**領域	
•パートナーシップ	**持続可能な調達率**	持続可能な調達の浸透 取引先とのビジョン共有:意見交換会社数 16社	取引先への周知徹底 各領域重要取引先への調達ガイドライン説明実施数:≧8社	**80%**	CDO 三瓶 雅夫

CHECK! **マテリアリティごとに、非財務KPIや2030Targetを設定するとともに、実績やOutlook、担当執行役員を記載している**

三菱ガス化学「統合報告書」

【プライム市場、従業員2,486名(単体)】

区分	マテリアリティ	重要性の背景	リスク	機会		アクションプラン	Grow UP 2026 KPI	バウンダリ 単体	バウンダリ 国内連結	バウンダリ 海外連結	2023年度実績	2026年度目標	2030年度目標	SDGsターゲットとの関連
CSV	事業を通じた社会課題の解決への貢献	経済的価値と社会的価値を両立する事業・製品を通じて、「社会と分かち合える価値の創造」を実現する	・将来価値の低下による株価の下落 ・市場ニーズの変化に伴う製品需要の低下 ・コスト安な代替材へのシェア移転 ・既存製品の陳腐化	・市場ニーズの多様化による新市場の創出 ・業界標準に裏打ちされた顧客信用度 ・特長ある差異化製品群の拡充		・事業ポートフォリオ改革 ・社会的価値と経済的価値を両立する製品の事業化 ・社会課題解決に資する新規事業の創出	Sharebeing(MGCグループ環境貢献製品)売上高	●	●	●	2,043億円	2,700億円	5,000億円	3.9, 8.2, 9.4, 9.5, 12.3
	新しい価値を生み出す研究開発の推進	・事業ポートフォリオ強靭化を達成する ・カーボンニュートラル達成に向けた新規事業を創出する ・DX技術の活用による研究開発を推進する	・事業ポートフォリオ強靭化の遅延 ・事業創出遅延によるカーボンニュートラル未達 ・研究開発の競争力の低下による新規製品・新規事業創出の遅延	・事業ポートフォリオ強靭化の推進 ・環境課題解決事業の創出による新規市場創出 ・DX技術の活用による新規製品・新規事業創出		・U&P事業、新規・次世代事業へ資源配分 ・戦略研究領域設定に気候変動課題解決を設定 ・MGCグループの研究員へのDX人材の育成	事業ポートフォリオの強靭化に資する研究開発費比率*1	●	●	●	67%	60%以上	60%以上	
							気候変動課題の解決に貢献する研究員比率	●	●	●	31%	25%以上	25%以上	8.2, 9.4, 9.5
							研究員のDX人材比率(DX基礎講習への研究員の受講比率)	●	●	●	66%	75%	80%	
E	環境問題への積極的・能動的対応	環境問題への取り組みは人類共通の課題であり、企業の存在と活動に必須の要件として、主体的に行動しなければならない	・気候変動による異常気象・自然災害リスクの増大 ・環境保護に関する風評リスク	・CCUS(特にCCS)、CO_2原料メタノール・ポリカーボネートの事業展開、及びそれを用いた化学品展開 ・水素キャリア・CO_2フリー燃料となるアンモニアの事業展開		・製造工程のGHG排出量削減 ・GHG排出量削減につながる新技術開発、新技術導入 ・サプライチェーンのGHG排出量削減	GHG排出量の削減(2013年度比)	●	●	●	33%削減(想定)	33%削減	39%削減	3.9, 6.3, 7.2, 11.6, 12.5, 13.3, 14.1, 14.3
							廃棄物ゼロエミッション率*2	●	●		0.8%	1.2%	1.0%	
	省資源・省エネルギー・高効率による生産	環境問題対策の実施は企業の責務であり、製品競争力の向上にも資する活動として主体的に行わなければならない	省資源・省エネルギー化への技術的対応の遅延による競争優位性の低下	・省エネルギー技術の獲得、横展開 ・デジタル技術の活用の進展		・制御性改善による装置の安定化 ・トラブル未然防止による装置の安定稼働	エネルギー使用量削減率*3(2023年度比)	●	●	●	—	▲3.0%	▲7.0%	7.3, 12.2
S	働きがいのある企業風土の醸成	従業員一人ひとりが個々の事情に合わせて、安心して働きがいを持ちながら長期的に活躍できる制度・風土が、企業価値創造の基盤になる	労働生産性の低下や人材の流出が生じることによる企業価値(経済的価値・社会的価値)の低下	・イノベーション創出に向けた基盤強化 ・従業員のワークエンゲージメント向上		・当社が育んできた人材を大切にする文化の醸成・可視化 ・種々の人事制度(含む福利厚生)の検証し、エンゲージメント向上に資する時代にあった制度設計	働きがいを感じる従業員割合	●			—	70%	75%	4.4, 5.4, 8.5
	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	多様な価値観のコラボレーションによる文化・風土の確立が、新機軸・技術革新を生み出し、企業価値創造の基盤となる	人材の属性やスキルの偏りが画一的な発想を生み、新たな事業機会を喪失	多様な価値観のコラボレーションによる新機軸・技術革新を生み出す企業風土の醸成		・採用の多様化(手段・人材) ・集合研修での啓蒙活動 ・社内イベントや研修等における、異なる部署・事業所間の交流機会づくり(MGC Commons活用を含む)	女性管理職数	●			40名	60名	90名	4.4, 5.1, 5.5, 8.5
	人権の尊重	事業活動を行う主体として、企業には、企業が他者への人権侵害を回避し、企業が関与した人権への負の影響に対処すべき責任がある	・人権侵害を理由とした製品・サービスの不買運動の発生 ・投資先としての評価の低下 ・投資候補先からの除外・投資引き揚げの可能性	・持続可能な経済・社会の実現に寄与 ・社会からの信用の維持・獲得 ・企業価値の維持・向上 ・優れた人材の採用・確保		・人権指針を策定し、人権を尊重する責任をコミットメント ・適切な救済措置を行う人権相談窓口を設置	人権の尊重	●	●	●	—	人権デュー・ディリジェンス実施100%	人権マネジメントを確立し、全てのステークホルダーが当社の人権指針を支持	4.7, 8.7, 10.2, 10.3, 16.3, 16.10
	労働安全衛生・保安防災の確保	安全は事業活動の基盤であり、安全確保は社会への責務である	・類似災害・トラブルの再発 ・事故・不祥事の発生による社会的信用の失墜	・安全文化の醸成 ・予防保全のノウハウの蓄積		・事故・災害事例の共有及びプロセスリスクアセスメントへの活用 ・労働安全衛生リスクアセスメントの実施により危険性・有害性を排除し働きやすい職場の構築	重大労働災害*4、重大事故*5	●	●	●	5件*6、0件	0件	0件	3.9, 8.5, 11.6, 12.4, 13.3
	化学品・製品の品質・安全性の確保	化学品・製品の品質・安全性の確保はステークホルダーの要求であり、安全性・信頼性の高い製品・サービスの提供は企業の責務である	・各国の化学物質規制不対応によるビジネス機会の逸失 ・不正確なデータ取り扱い、不適切な製品の出荷による社会的信用の失墜	・確実な法令・規制への対応による事業の収益力強化 ・全社及びグループ会社における顧客満足度・社会的信用の向上		・環境安全推進協議会活動を通じた情報共有と当社から関係会社への教育、支援 ・全社及びグループで実施するQ-MGCの推進	PL事故、重大*7法令違反、重大*7品質問題	●	●	●	0件	0件(単体・国内連結)	0件(単体・国内外連結)	3.9, 12.4
	CSR調達の推進	サプライチェーン全体における環境・労働環境・人権などのCSR水準の向上は、企業の社会的責任である	調達先の違法行為・コンプライアンス違反による企業活動への悪影響	社会の持続可能性と長期的な競争力の向上		・取引先に対し、原材料調達活動に関する基本的な考え方及びCSR調達ガイドラインを提示し、定期的アンケートの実施 ・アンケートに基づく評価や対話の積み重ね	原材料調達活動に関する基本的な考え方及びCSR調達ガイドラインに対する取引先の賛同率	●			—	80%	100%	12.2, 16.2
							連結子会社に対するCSR調達活動の要請率	●	●	●	—	60%(国内連結)	100%(国内外連結)	
G	ガバナンス、内部統制・リスク管理・コンプライアンスの強化	企業がビジネスモデルを実現するための戦略を着実に実行し、持続的に企業価値を高める方向で規律付ける仕組みである	事業活動の低迷、社会的信用の失墜、企業価値の毀損	・意思決定の透明性の向上や変化への適切な対応による安定的な経営基盤の確立 ・ステークホルダーの信頼の獲得		・コンプライアンス教育・啓蒙活動の充実 ・コンプライアンス違反リスクの洗い出しとリスク評価の実施 ・グループ全体でのコンプライアンス意識の向上	重大コンプライアンス違反件数	●	●	●	0件	0件	0件	8.7, 10.2, 10.3, 16.2, 16.3, 16.5, 16.10

POINT! **ESG別のマテリアリティごとに、KPIや年度目標を設定するとともに、実績を示している**

三菱電機 「統合報告書」

【プライム市場、従業員36,520名(単体)】

マテリアリティ	長期目標	中期目標	単年度目標／取組み指標(KPI)・実績			範囲
			2024年度目標	2023年度目標	2023年度 主な実績	
持続可能な地球環境の実現	【Scope 1、2、3】 2050年度 バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量 実質ゼロを目指す			【新製品における前モデル比改善率】 1%以上	2.5%	三菱電機グループ
		【Scope 1、2】 2030年度 実質ゼロを目指す	2025年度 53%以上削減*1	30%以上削減*1	37%削減*1	
		【Scope 3】 2030年度 30%以上削減*2	2025年度 17.5%以上削減*2	—	—	
		「カーボンニュートラル」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供			• Evercomm 社と協業契約を締結、製造業のカーボンニュートラル実現を支援するソリューションを提供 • xEV用SiC／Siパワー半導体モジュール新製品「J3シリーズ」サンプル提供開始 • 「マルチリージョンEMS」を用いた大規模な社内実証を開始	
	サーキュラーエコノミー実現への貢献	2035年度 廃プラスチック 100%有効利用	2025年度 プラスチック排出物の有効利用率(国内) 92%以上	プラスチック排出物の有効利用率(国内) 90%以上	95%	三菱電機グループ(国内)
安心・安全・快適な社会の実現	事業を通じた安心・安全、インクルージョン、ウェルビーイングの実現	「安心・安全」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供			• 3次元計測アプリ「Rulerless」が、「CES 2024 イノベーション・アワード」を受賞 • インドネシアにおける新首都移転プロジェクト向け昇降機受注	三菱電機グループ
		「インクルージョン」、「ウェルビーイング」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供			• 2024年度 三菱ルームエアコン霧ヶ峰「FZ、FD、Z、ZDシリーズ」発売 • Uber Eats、三菱電機、Cartken が AI 活用の自律走行ロボットデリバリーサービスで業務提携	

POINT!

重要課題ごとに、長期目標や中期目標、単年度目標/取組み指標(KPI)を設定するとともに、実績を記載している

三菱電機 「統合報告書」

【プライム市場、従業員36,520名(単体)】

マテリアリティ	長期目標	中期目標	単年度目標／取組み指標(KPI)・実績			範囲
			2024年度目標	2023年度目標	2023年度 主な実績	
あらゆる人の尊重	国際規範に基づく人権の取組み定着と責任あるサプライチェーンの実現	2027年度 国際規範に則った 人権デュー・ディリジェンス*3実践	特定した人権課題に対する改善施策展開率45%以上	人権インパクト・アセスメントの全事業本部への実施	全事業本部へのヒアリングを通じて バリューチェーンにおける潜在的な人権課題を特定 (人権インパクト・アセスメント)	三菱電機グループ
		2027年度 RBA*4プロセスに基づく サプライチェーンにおける 人権への負の影響低減	主要取引先(購入額上位80%)からの三菱電機グループサプライチェーン行動規範への同意取得100%	サプライヤー人権デュー・ディリジェンスのRBAプロセス移行に向けた運営整備	取引先に対し、三菱電機グループの サステナビリティの考え方や人権尊重の取組み、 RBAプロセスの取組み等を説明	
	多様・多才な人財が集い、活躍する環境の実現	2025年度 従業員エンゲージメントサーベイの従業員エンゲージメント*5良好回答率 70%以上(三菱電機) 60%以上(国内関係会社の一部)			55%(三菱電機、2023年度下期)	三菱電機グループ(国内)
			組織風土改革(関連諸施策)の着実な遂行		• コーチング研修(所長級以上84名) • 外部講師による1on1研修(管理職約3,000名) • 社長による社内拠点でのタウンホールミーティング(延べ130回以上実施)	三菱電機
			計画的な「人への投資」の実施	キャリア自律支援強化	• キャリア開発コンセプトの社内周知／浸透 • 社内各種施策／研修(階層別研修、管理職研修、ライフデザイン研修等)の運営見直し等	
			新人事処遇制度の導入	新人事処遇制度の検討	2024年4月から新制度導入	
		2030年度 経営層*6に占める女性・外国人 比率30%以上	社外人財の戦略的採用活動推進		2023年度計画(社外公表値)の経験者採用数は達成	三菱電機
			グローバル・ジョブグレーディングを活用したサクセッションマネジメントによる経営層の多様性推進等	社内における経営幹部候補人財の計画的サクセッション	経営層*6に占める女性・外国人比率 約15%(2024年3月末時点)	
		2030年度女性管理職比率 12%以上			3.1%(2024年3月末時点)	三菱電機
			管理職登用プログラムの推進		2023年度管理職候補者を選抜	
			経営幹部候補育成プログラムとの連動等		2023年度経営幹部候補者群を選抜	

三菱電機 「統合報告書」

【プライム市場、従業員36,520名(単体)】

マテリアリティ	長期目標	中期目標	単年度目標／取組み指標(KPI)・実績			範囲
			2024年度目標	2023年度目標	2023年度 主な実績	
コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化	3つの改革	• 3つの改革(品質風土改革、組織風土改革、ガバナンス改革)の推進 • 取締役会による3つの改革のモニタリング及び適切な情報開示	• 3つの改革の推進状況をまとめ、半期毎に情報開示 • 3つの改革モニタリング委員会の継続実施	• 3つの改革(品質風土改革、組織風土改革、ガバナンス改革)の推進 • 取締役会による3つの改革のモニタリング及び適切な情報開示	• 3つの改革の推進状況をまとめ半期毎に情報開示(2023年4月・10月) • 3つの改革モニタリング委員会を6回／年実施	三菱電機グループ
	取締役会の実効性の向上	社外取締役50%超の継続	社外取締役50%超の継続(2024年6月末時点60%)		58.3%(2024年3月末時点) 取締役12名中、社外取締役7名	三菱電機
			株主総会参考書類におけるスキルマトリックスの継続開示		開示継続中	
			社外取締役の取締役会議長就任		継続就任中	
	品質不適切行為の再発防止	未然防止の品質体制構築	エンジニアリングプロセス改革及び環境整備推進	エンジニアリングプロセス改革の仕組みづくり	品質風土改革19施策は概ね順調に進捗	三菱電機グループ
	"Always Act with Integrity"の真の理解と浸透	コンプライアンス研修の継続的実施	コンプライアンス研修の継続的実施	コンプライアンス研修の継続的実施	2023年度行動規範eラーニング受講率:100%	三菱電機グループ
			行動規範eラーニングの受講率100%維持			三菱電機
			重大な独占禁止法及び贈収賄事案の発生0件	—	0件	三菱電機グループ
	サイバーセキュリティ成熟度の向上	2025年度 三菱電機グループ(国内) サイバーセキュリティ成熟度レベル2 *7の達成	社内で実施したセキュリティ施策を国内関係会社に展開	サイバーセキュリティ成熟度モデルのレベル2以上をグループで達成*8	国内関係会社:メールセキュリティ等、17施策中6施策完了	三菱電機グループ
		2028年度 三菱電機グループ サイバーセキュリティ成熟度レベル2 *7の達成	アジア・米州・欧州の情報システム環境是正と監視運用体制検討		• 中国:施策展開完了、運用開始 • アジア、欧州、米州:運用体制整備及び情報システム環境の是正に着手	
サステナビリティを志向する企業風土づくり	従業員によるサステナビリティの理解と実践	2025年度 従業員意識サーベイにおける「企業理念・目標に沿った業務の実施」良好回答率75%以上	• 社内報やイントラネット、教育等を通じたサステナビリティマインドの醸成 • 従業員意識サーベイにおける「企業理念・目標に沿った業務の実施」良好回答率75%達成	社内報やイントラネット、教育等を通じたサステナビリティマインドの醸成	従業員意識サーベイにおける「企業理念・目標に沿った業務の実施」良好回答率　72%	三菱電機
	社内外のステークホルダーとのコミュニケーションの推進	• サステナビリティレポート及び統合報告書の発行 • 有識者ダイアログ及びサステナビリティレポートアンケートの実施	• 統合報告書の公開 • サステナビリティ説明会の開催 • Web、リアルイベントによる学生、一般ユーザー、従業員向けサステナビリティの取組み紹介 • 社内向けサステナビリティワークショップの実施	• サステナビリティレポート及び統合報告書の発行 • 有識者ダイアログ及びサステナビリティレポートアンケートの実施	• サステナビリティレポート、統合報告書を公開 • サステナビリティ説明会を初開催 • 株主・投資家とのESG面談実施	三菱電機グループ

三菱電機 「統合報告書」

【プライム市場、従業員36,520名(単体)】

単年目標の場合　○：目標達成　△：一部未達または相応の理由で未達（数値目標以外）×：未達
複数年目標の場合 ○：最終年度に達成見込み △：最終年度に対して微小な遅れ　×：最終年度に対して遅れ

マテリアリティ（重要課題）	中長期の取組み	2022年度の目標／取組み指標（KPI）		目標年	定量目標	2022年度実績	範囲	評価
サステナビリティを志向する企業風土づくり	社会課題解決に向けた中長期視点での取組み推進	サステナビリティ推進を統合したサステナビリティ経営に向けたマネジメント体制の強化 ・執行役会議、取締役会へ3回以上報告 ・サステナビリティ委員会への事業部門の参画				・執行役会議、取締役会へ3回以上報告 ・2022年10月度サステナビリティ委員会から事業部門参画	三菱電機グループ	○
		業務とサステナビリティの関係性についての理解向上	従業員意識サーベイで新経営方針を理解している社員の割合	2022年度	80%以上	71%		×
			従業員意識サーベイで経営理念に沿った業務を実施していると認識している社員の割合	2022年度	75%以上	67%		
		共生社会の実現を目指す活動の推進 ・「地球環境」との共生：みつびしでんき野外教室関連の活動として、京都大学発の環境ベンチャー「㈱バイオーム」が開発した生き物図鑑アプリ「BIOME」を活用し、生物多様性の保全活動に貢献 【1,000名参加】 ・「地域社会」との共生：SOCIO-ROOTS基金を主体とした、障がい者支援を始めとした社会課題解決に資する団体への支援 ・「あらゆる人」との共生：科学技術、文化芸術・スポーツへの支援を通じた次世代人財育成の推進				活動は着実に推進（但し、BIOME参加人数は目標未達）。		△
		チーム創生の骨太の方針を中心とした組織風土改革の推進				挨拶、感謝、「さん」付けの推奨、心理的安全性ガイドライン展開等の施策実施により推進		○
	社会や人々の価値観の変化に対する感度と適応力の向上	サステナビリティ委員会での社会動向に関する議論と対応				グローバルの法規制調査を実施の上、サステナビリティ委員会にて議論、対応を検討		○
	透明性の高い情報開示に基づく、ステークホルダーとの積極的なコミュニケーションの推進	・サステナビリティレポートや統合報告書の発行 ・有識者ダイアログやサステナビリティレポートアンケートの実施				・2022年度にサステナビリティレポート及び統合報告書を発行 ・有識者ダイアログの実施 ・一般の方600名へのアンケートの実施		○

ヤマハグループ「統合報告書」

【プライム市場、従業員2,341名(単体)】
※上記従業員数はヤマハの値

「Make Waves 2.0」(2022/4～2025/3)の主なKPI・目標および2024年3月期の実績

分野	マテリアリティ	Make Waves 2.0 のKPI・目標	2024年3月期の実績	進捗評価*
環境	気候変動への対応	省エネによるCO_2排出量削減 △5% (CO_2排出量／生産高 2018年3月期比) 経営目標	各種省エネ施策は進んだが生産量減少により目標△5%に対し+1.2%	△
		CDP気候変動Aリスト企業継続	CDP2023気候変動Aリスト企業に選定	○
		物流積載効率向上 5%	コンテナ積載率を加味した新集合梱包基準での出荷開始	○
	持続可能な木材の利用	持続可能性に配慮した木材使用率 75% 経営目標	持続可能性に配慮した木材の自社基準制定、基準適合率64.4%	○
		楽器材料となる希少樹種 3樹種の育成・保全	タンザニア植林累計1.8万本、インドローズ保全計画策定	○
	省資源、廃棄物・有害物質削減	新規小型製品 梱包材プラ廃止	代替材海外調達調査進展、発泡スチロール削減対象を小型製品以外にも拡大	△
社会	バリューチェーンにおける人権尊重	サプライヤー実地監査導入 60社	サプライヤー実地監査 21社実施(4カ国)	△
文化	音楽文化の普及・発展	新興国の学校教育への器楽教育普及 10カ国累計230万人 経営目標	7カ国 累計302万人、新規2カ国導入準備	◎
		海外音楽教室 +10万人	生徒数+1.5万人、中国では双減政策の影響などで会場拡大に苦戦	△
人材	働きがいの向上	働きがいと働きやすさに関する意識調査 「働きがい」肯定的回答率継続的向上 経営目標	肯定的回答率前年比1%向上、キャリア開発支援策強化	○
		人的投資額 2倍	基盤となるタレントマネジメントシステム導入、教育体系再整備推進	△
	人権尊重とDE&I	管理職女性比率 グローバル 19% 経営目標	グローバル19.4%、インドネシア2製造拠点で初の女性管理職登用	◎
		クロスボーダー配置 30名	クロスボーダー配置17名、社内システムなどの英語化推進	△
	風通しが良く、皆が挑戦する組織風土の醸成	働きがいと働きやすさに関する意識調査 「働きやすさ」肯定的回答率継続的向上 経営目標	肯定的回答率前年比1%向上、 組織ごとに意識調査での課題特定と改善を推進	○

* ◎：計画を上回る、○：ほぼ計画通り、△：施策は進むも計画に遅れ、×：未着手、を表しています。

POINT!

環境・社会・文化・人材に関するKPI・目標を設定するとともに、実績や進捗評価を示している

レンゴー 「統合報告書」

【プライム市場、従業員4,345名(単体)】

レンゴーグループの重要課題 「Vision115」の達成 ／「パッケージプロバイダー」として世界で ベストワンの総合包装企業集団を目指す

重要課題	リスクと機会	具体的な取組み・施策	目標	詳細ページ数
「ゼネラル・パッケージング・インダストリー」=GPIレンゴーとしての価値提供				
全てのコア事業においてヘキサゴン経営の一角に ふさわしい規模と収益性の確立	• あらゆる産業の全ての包装ニーズへの対応	• 全要素生産性(TFP)の向上による付加価値の創出	• 成長と分配の好循環の実現	5-8
ESG経営の推進				
ENVIRONMENT & ECOLOGY "Less is more."をキーワードとした環境問題への対応				
環境問題を解決する製品の創出	• 環境に配慮した製品提供による市場評価の向上、収益機会の創出	• 低CFP原紙・パッケージによる付加価値創出 • 海洋プラスチックごみ問題の解決に貢献する包装資材、生分解性素材の開発と普及拡大 • サステナブルパッケージの開発と普及拡大 • パッケージの軽量化	• ピスコパール®の生産量 200トン/年以上 • 段ボール平均坪量(1m²当たりの重量)0.5%/年削減	39-40 47-48
脱炭素社会の形成	• 脱炭素に向けた対応の遅れによる費用の増加 • 新たな法規制や炭素税による費用の増加	• 温室効果ガス排出量の削減 • 燃料転換の推進 • 再生可能エネルギーの導入促進・利用拡大	• 2030年度までに温室効果ガス[※1]排出量46%削減(2013年度比) 【長期目標】2050年までに温室効果ガスの排出量を実質ゼロとすることに挑戦	49-50
エネルギー効率の向上	• 不安定なエネルギーの調達	• エネルギーの効率的利用	• エネルギー原単位(5年平均) 1%/年削減	51
循環型社会の形成	• 循環型社会の促進による収益機会の創出 • 廃棄物の不適切処理による環境汚染、処理費用の増加	• 資源の有効利用(古紙の利用拡大・製品の品質向上) • 廃棄物の削減と適正管理	• 2027年度までに板紙の古紙利用率99%以上 • 未利用材の利用拡大 ・2027年度までに調達する未ざらしパルプを国内未利用材由来とすることを目指す • 2030年度までに廃棄物の有効利用率99%以上	52-54
水リスクの管理	• 水害や水質規制等による生産活動への影響	• 製造拠点における水の効率的利用と水リスクの把握・低減 • 水害対策・浸水対策の強化	• 2030年度までに水使用量原単位[※2]22%削減(2021年度比)	55
バリューチェーンマネジメント(下流)	• 製品輸送におけるCO_2排出量の増加による費用の増加	• 製品輸送における物流効率の向上	• 2030年度までに段ボール輸送のCO_2排出原単位[※3]13%削減(2013年度比) • バリューチェーン全体での脱炭素化の推進、グループ全体のScope3排出量の把握	56
SOCIAL 事業活動を通じた社会課題への対応				
社会課題を解決する製品の創出	• 顧客ニーズに対応した製品の提供による顧客獲得、収益機会の創出	• 製造、流通、通販各業界での人手不足解消、働き方改革に貢献するパッケージングの提供 • ユーザーの販売促進に貢献する新しい付加価値パッケージの提供	• 製造、小売での省人、省力化に貢献するとともに、販売促進機能を付加した製品の開発・普及、通販向け包装システムの開発・普及	27-28
サプライチェーンマネジメント	• 取引先の操業停止 • 人権問題顕在化 • サステナビリティ調達推進による顧客維持	• 「パートナーシップ構築宣言」に則した取引条件の適正化 • 「レンゴーグループ調達基本方針」に則した責任ある資材の調達 • サプライチェーンと連携し、適切なリードタイムを重視したホワイト物流の推進		64-66
人材の確保と育成(人への投資、人づくり) DE&Iの推進 安全で働きやすい職場づくり	• 少子高齢化、生産年齢人口の減少への対応 • 多様性の創出 • 労働災害発生の防止	• 積極的な採用、計画的な教育・研修 • 従業員への適切な分配(成果の公正配分) • 多様な人材が個々の能力を最大限に発揮し活躍できる仕組みの整備 • レンゴーグループ人権方針の遵守 • 生涯現役の考えに基づく「健康経営」の推進	• 「女性の活躍推進に関する行動計画」に掲げた目標の達成 (計画期間:2021年4月1日から5年間) ・総合職女性採用比率を3割以上とする ・業務職女性採用比率を2割以上とする ・女性管理職数を1.5倍以上とする(2020年40名→60名以上) ・男性の育児休業取得率を8割以上とする • 災害の撲滅(災害ゼロ)	67-74 77-78
GOVERNANCE マルチステークホルダーとの価値協創を図る企業統治				
コーポレート・ガバナンス コンプライアンス リスクマネジメント	• ガバナンス、マネジメント体制の充実による社会からの信用と信頼の向上	• マルチステークホルダー(従業員、顧客、株主、取引先、社会)との適切な協働を図るコーポレート・ガバナンス体制の確立、SDGs推進体制強化 • リスクマネジメント体制構築、コンプライアンス推進体制強化		89-94
持続的成長に向けた経営基盤の強化				
DX(デジタル・トランスフォーメーション)の推進	• デジタル技術の活用による新たな価値の創出 • 情報セキュリティリスクの拡大	• デジタルと人間とが調和したCPS(Cyber-Physical System)の構築 ・新規ビジネスモデルの創出、新たな顧客価値の創造、既存プロセスの変革、社内業務効率化 • 情報リスクマネジメントの強化 ・セキュリティ体制の強靭化 ・セキュリティ意識の向上		42

POINT! **重要課題ごとに、目標を設定するとともに、具体的な取り組み・施策を示している。また、別ページにて関連する取り組みを記載している**

ローム「統合報告書」

【プライム市場、従業員3,902名(単体)】

	マテリアリティ	ロームが目指す創出価値	取り組み	2023年度の実績	主なKPI(中期経営計画)	SDGs
技術	文化の進歩向上に つながる技術の進化	・自動車の電動化・電装化の 促進による環境負荷低減 ・生産設備高機能化による省人化、 生産効率改善	・省エネ・小型化に寄与する高付加価値新製品の開発 ・グローバルに戦える製品をつくる開発体制の強化:PMEの配置 ・受動部品からパワーデバイス、LSIに至る総合力による 顧客視点でのソリューション提案	・売上高　**4,677億円** ・LSI戦略TOP10製品売上高比率　**31%** ・海外系顧客売上高比率　**44.1%** ・SiC 売上高　**約400億円**、シェア　**6.4%**	・社会貢献の総量として売上高**6,000億円以上**を達成する(2025年度目標) ・LSI戦略TOP10製品売上高比率　**35%**(2025年度目標) ・海外系顧客売上高比率　**50%以上**(2025年度目標) ・SiC 売上高　**2,200億円以上**、シェア**30%以上**を目指す(2027年度以降目標)	9 8 12 17
	高品質な製品の安定供給	・安定供給を実現するサプライチェーン	・IDMによる生産体制の強化 ・フレキシブルラインによる生産性向上 ・徹底した品質管理及び従業員への品質教育	・品質向上に向けた設備投資金額　**12億円** ・生産能力向上に向けた設備投資金額　**977億円** ・フレキシブルラインにて量産・技術検証中 (設備総合効率:85%以上達成、夜間無人化:6時間連続運転達成)	・成長投資5年間累積　**7,000億円**(2025年度目標) ・フレキシブルラインの要素技術を活用した高生産性無人化ワイドラインを開発(2024年度に0号機を本社に立ち上げ、2026年度以降、生産拠点展開)	8 12 17
サステナビリティ重点課題 環境	持続可能な技術の強化、 革新的な製品の開発、供給	・循環型社会の実現	・省エネ製品の開発、市場への供給による貢献 ・小型化製品の開発供給による貢献 ・機能安全を追求した製品の開発供給による貢献	・売上高　**4,677億円**	・社会貢献の総量として売上高**6,000億円以上**を達成する(2025年度目標)	3 7 9
	気候変動への対応	・GHG排出量削減による環境負荷低減	・GHG排出量削減 ・エネルギー消費量削減 ・再生可能エネルギーの導入促進	・GHG排出量は2018年度実績より**34.9%削減** ・GHG排出量原単位は2018年度実績より**44.5%削減** ・再生可能エネルギー**43.0%**導入済み	・GHG排出量を2018年度比**50.5%削減**する(2030年度目標) ・GHG排出量原単位を2018年度比**45.0%削減**する(2030年度目標) ・導入比率**100%**を目指し、再生可能エネルギー化を推進する(2050年度目標)	7 8 12 13
	資源の有効活用	・資源の有効活用による 循環型社会の実現	・水資源の削減 ・廃棄物量の削減	・水の回収・再利用率は2019年度実績より**2.4%向上** ・再生資源化率は国内海外連結で**98.6%**	・水の回収・再利用率を2019年度実績より**5.5%向上**する(2030年度目標) ・国内海外連結でゼロエミッション(再生資源化率99.0%以上)を目指す(2030年度目標)	6 11 12
社会	従業員エンゲージメントの強化	・チャレンジを生み出す風土の醸成 ・自律した成長型のマインドセットを持ったプロフェッショナル人財の育成 ・従業員一人ひとりのWell-beingの実現	・チャレンジを生み出す風土の醸成 ・働きがいの向上 ・従業員エンゲージメントスコアの改善	・経営学修士(MBA)などに派遣するプログラムの導入 ・ジョブポスティング制度の導入:約50名が希望する部署へ異動 ・本社において、2回目のエンゲージメントサーベイを実施	・世界で通用する次世代リーダー、プロフェッショナル人財を育成する制度を確立する(2025年度目標) ・ワールドワイドでのエンゲージメントサーベイを導入し、スコアを毎年改善、業界平均以上を目指す(2025年度目標)	3 5 8 10
	ダイバーシティ推進		・女性活躍の推進 ・グローバルレベルでの能力開発と人財配置	・グループ全体の女性管理職比率　**13.0%** ・グループ全体においてグローバル幹部ポジションの職務評価を実施、及び職務記述書を作成	・2025年度にグループ全体の女性管理職比率を**15.0%**にし、2030年度には**20.0%**を目指す ・評価・報酬・昇進昇格・配置における戦略的データを蓄積する	
	従業員の健康と安全の確保		・安全な職場の確保 ・健康経営の推進	・休業4日以上の災害 5件	・グループ全体での休業災害件数「0」を達成・維持する(2025年度目標)	
ガバナンス	コーポレートガバナンスの強化	・情報の不均衡の是正と実効性ある ガバナンスで社会との信頼関係を築く	・取締役会の多様性の確保 ・中長期的な企業価値向上に向けた報酬制度の見直し ・経営の実効性の担保	・女性及び外国人役員比率**23%維持**(女性役員比率:**15%**、外国人役員比率:**8%**) ・独立社外取締役の取締役会に占める割合**54%** ・取締役報酬協議会において、報酬構成や取締役の当社株式保有に対するあり方について協議を継続 ・2022年度において外部機関評価の導入開始。2024年3月実施の実効性評価においても、外部機関の活用を継続	・女性または外国人役員比率を**10%**にする(2025年度目標) ・独立社外取締役の人数を、過半数に引き上げる(2025年度目標) ・中期経営計画(財務・非財務目標)に連動した報酬制度を導入(2025年度目標) ・外部機関による評価を3年に1回実施する(2025年度目標)	
	リスクマネジメント	・安定供給を実現するサプライチェーン	・BCM体制の強化	・リスク発生の予兆や対策の進捗状況をモニタリング ・地政学的リスクの高まりに対応するため、情報収集、モニタリング、対策を実施	・全社的なリスクマネジメントを通じてBCM体制の強化を図る	8 9 11
	持続可能な サプライチェーンマネジメント		・BCM体制の強化 ・グリーン調達の推進 ・CSR調達活動の推進	・購買先活動総合評価実施済みのサプライヤーからの購入比率　**87.5%** ・Tier1サプライヤーの生産拠点調査率　**71.0%** ・重要サプライヤーの有事対応における事前合意率　**78.0%** ・CSRセルフアセスメント結果B以上のサプライヤーからの購入比率　**80.6%**	・購買先活動総合評価実施済みのサプライヤーからの購入比率　**90%以上**(2025年度目標) ・Tier1サプライヤーの生産拠点調査率　**100%**(2025年度目標) ・重要サプライヤーの有事対応における事前合意率　**100%**(2025年度目標) ・CSRセルフアセスメント結果B以上のサプライヤーからの購入比率　**90%以上**(2025年度目標)	8 12 16 17
	製品安全・品質の強化		・フロントローディングによる品質保証の体制構築と定着 ・顧客視点を取り入れた適正品質の実現	・顧客の品質満足度スコア　**4.5%改善** ・「満足」「やや満足」の回答選択率　**7.0%改善**(理由:「車載対応」「変更申請」スコア向上によるもの。注力してきた改善活動の成果が出てきている) ・「不満足」「やや不満足」の回答選択率　**0.6%減** ※上記3項目は、いずれも2020年度比で数値を算出	・顧客の品質満足度スコア　**10.0%**改善(2020年度比、2025年度目標)	

POINT!

ESG別のマテリアリティごとに、主なKPI(中期経営計画)を設定するとともに、実績を示している