

2023年3月期
有価証券報告書
サステナビリティ開示分析
(開示項目別)

EY新日本有限責任監査法人
2023年12月



EY

Building a better
working world

Contents

1. 有報サステナビリティ開示の概要 P3
2. 好事例集 P7
3. 望ましい開示に向けた取組み P86
4. 2年目の開示に向けて P89
5. Appendix P97









1. 有報サステナビリティ開示の概要

サステナビリティに関する考え方及び取組みの開示の概観

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

「記述情報の開示に関する原則(別添)ーサステナビリティ情報の開示についてー」(案)より

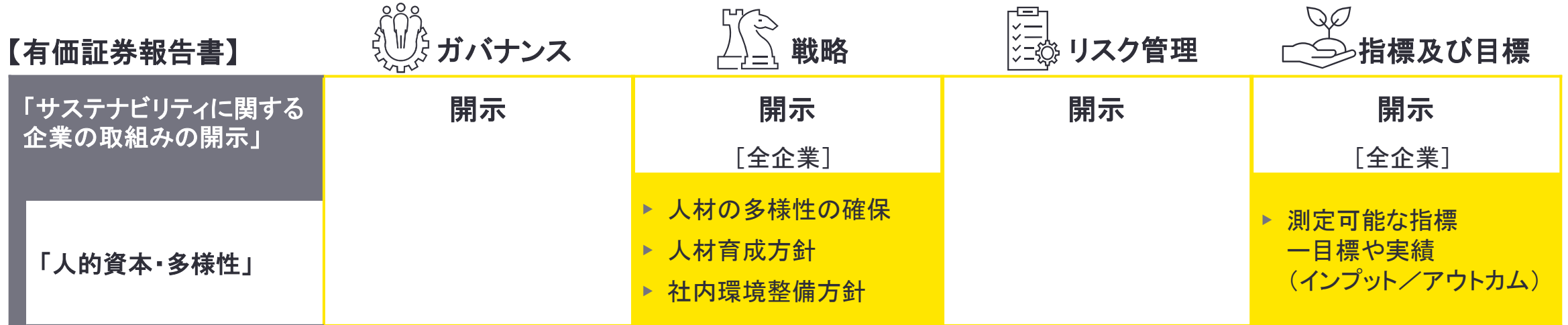
【有価証券報告書】

| | ガバナンス | 戦略 | リスク管理 | 指標及び目標 |
|-------------------------|---|---|--|---|
| 「サステナビリティに関する企業の取組みの開示」 | サステナビリティ関連のリスク及び機会を監視し、及び管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続  | 短期、中期及び長期にわたり経営方針・経営戦略等に影響を与える可能性があるリスク及び機会に対処するための取組み  | リスク及び機会を識別し、評価し、及び管理するための過程  | リスク及び機会に関する実績を長期的に評価し、管理し、及び監視するために用いられる情報  |
| 共通 気候変動 など | 開示 | 重要なものについて 開示 | 開示 | 重要なものについて 開示 |

- ▶ 記載すべき事項の全部又は一部を有価証券報告書の他の箇所において記載した場合には、その旨を記載することによって、当該他の箇所において記載した事項の記載を省略することができる。

出所: 金融庁「第7回 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ(令和3年度) 事務局説明資料」、https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/disclose_wg/siryu/20220324/01.pdf
(2023年9月6日アクセス)を基に作成

人的資本・多様性に関する有価証券報告書における記載



「戦略」に記載した方針に関する指標の内容、目標および実績を「指標及び目標」に記載。

▶ 「従業員の状況」



出所: 金融庁「第7回 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ(令和3年度) 事務局説明資料」、https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/disclose_wg/siryu/20220324/01.pdf
(2023年9月6日アクセス)を基に作成

従業員の状況における多様性の指標の開示について

| 労働者数 | 女性管理職比率 | 男性育児休業取得率 | 男女間賃金格差 |
|-------------------|---|---|---|
| 1,000人超 | 「一般事業主行動計画」(女性活躍推進法)の公表項目として選択した場合 開示義務あり* | 開示義務あり(※1) (育児・介護休業法) | 開示義務あり(※2) (女性活躍推進法) |
| 1,000人 ～ 300人超 | | 「一般事業主行動計画」(女性活躍推進法)の公表項目として選択した場合 開示義務あり* | 「一般事業主行動計画」(女性活躍推進法)の公表項目として選択した場合 開示義務あり* |
| 300人 ～ 100人超 | | | |
| 100人以下 | 開示することが望ましい | 開示することが望ましい | 開示することが望ましい |

* 選択しなかった場合でも開示が望ましい

▶ 労働者数は**常時雇用する労働者数の合計**であり、正社員に限らず下記の要件を満たすものである。

- ① 期間の定めなく雇用される者
- ② 過去1年以上の継続雇用、又は1年以上雇用されると見込まれる者
(学生アルバイトを除く)

▶ これらの指標を記載するに当たって、任意で追加的な情報を記載することが可能である。

- ▶ サステナビリティ記載欄の「指標及び目標」における実績値に、これらの指標の記載は不要である。
- ▶ 連結グループにおける会社ごとの指標の記載に加えて、連結ベースの開示に努めるべきである。

※1 労働政策審議会雇用環境・均等分科会では、男性の育児休業取得状況について、常時雇用する労働者が300人超の事業主についても公表義務付けが検討されている。

※2 女性活躍・男女共同参画の重点方針では、男女間賃金格差の開示について、常時雇用する労働者が100人超の事業主についても公表義務付けが検討されている。



2. 好事例集

好事例集の対象会社と選定基準



対象会社

日経225銘柄の構成会社、及び、金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」掲載会社から、調査時点(2023年8月)において2023年1月の「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正を適用(早期適用含む)している会社



選定基準

有価証券報告書「従業員の状況」における人的資本、多様性に関する開示や「サステナビリティに関する考え方及び取組」における全般、気候変動、人的資本、その他のサステナビリティ情報の開示を、次ページ以降に示す金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」の考え方等をもとに、経営戦略との関連性の有無、図解等を用い分かりやすい開示となっているか、定量的な情報が含まれているか、開示情報に深度や意味があるか、会社の状況を踏まえた開示となっているか等の総合的な視点から検討し選定した。

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



「従業員の状態」

多様性に関する指標

好事例の考え方

| 多様性等における好事例の考え方 | 出所 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">▶ 独自指標を数値化する場合、定義を明確にし、定量的な値とともに開示することは有用▶ 背景にあるロジックや、前提、仮定の考え方を開示することは有用 | 金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」、 https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230324/01.pdf (2023年9月6日アクセス) |
| <ul style="list-style-type: none">▶ 改正開示府令の適用初年度の翌年度以降は、投資家へ分かりやすく情報提供する観点から、有価証券報告書の提出時に連結子会社分もまとめて開示することが望ましい▶ 女性活躍推進法の枠組みで公表する指標についての確に理解されるよう、任意で、より詳細な情報や補足的な情報を記載することも可能であるため、有報においても、たとえば男女間賃金格差について、その背景や要因を開示することが望ましい▶ 女性活躍推進法等の枠組みで公表を行っていない企業についても、女性管理職比率等を有価証券報告書において開示することが望ましい | 金融庁「「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令(案)」に対するパブリックコメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方」、 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/01.pdf (2023年9月6日アクセス) |
| <ul style="list-style-type: none">▶ 人的資本、多様性に関する開示に当たって、女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差といった多様性に関する指標については、投資判断に有用である連結ベースでの開示に努めるべき | 金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)—サステナビリティ情報の開示について—」、 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/07.pdf (2023年9月6日アクセス) |



好事例ポイント 管理職に占める女性労働者の割合について、グループの社員に対する女性の割合(40.7%)を示すとともに、提出会社及びすべての国内連結子会社の指標も開示している。また、連結ベースの女性管理職数及び比率の推移も参考として開示している。

従業員の状況

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

管理職に占める女性労働者の割合

当社グループの社員に占める女性の割合は40.7%（2022年度末/提出会社及びすべての国内連結子会社、以下同じ）となっており、ダイバーシティ推進における最重要課題は女性活躍推進であると考えています。

「女性管理職比率」は、16.9%となっています。女性活躍推進への取組みを始めた2005年度末時点では2.7%でしたが、2010年度より基幹職と事務職を分けたコース別採用を原則廃止するとともに、基幹職への職制転向※の促進、併せて各種人事制度の整備を行うことにより、女性の管理職、管理職候補者ともに増加しています。なお、大和証券では、2009年度以降の基幹職への転向者が累計1,141名となっています（「第2 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組」もご参照ください。）。

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

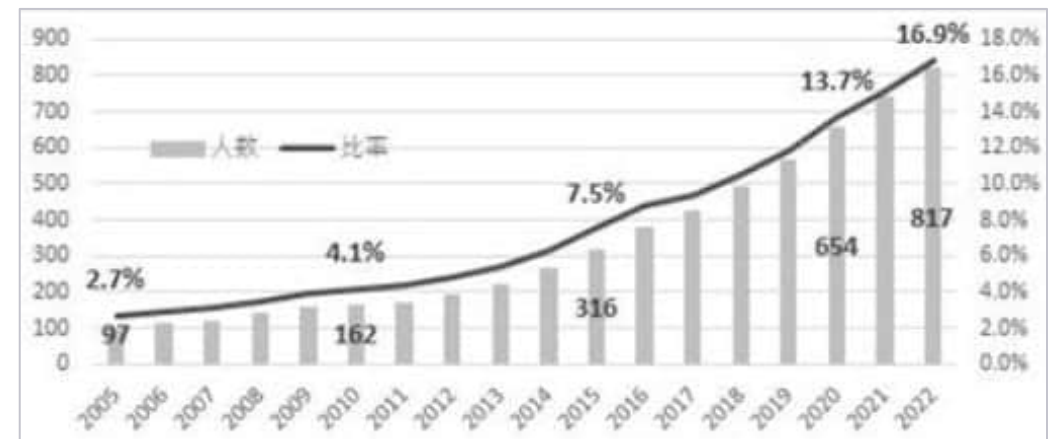
女性管理職数及び女性管理職比率が高まってきている背景として、基幹職への職制転向の促進等を理由とする旨が説明されている。

| 管理職に占める女性労働者の割合（2022年度末） ※ | | |
|----------------------------|--------------------|-------|
| 提出 | 大和証券グループ本社 | 13.7% |
| 連結 | 大和証券 | 19.9% |
| 連結 | 大和アセットマネジメント | 14.2% |
| 連結 | 大和総研 | 10.1% |
| 連結 | 大和総研インフォメーションシステムズ | 2.8% |
| 連結 | 大和証券ビジネスセンター | 21.3% |

| | |
|-----------------------|-------|
| 連結（提出会社及びすべての国内連結子会社） | 16.9% |
|-----------------------|-------|

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

（ご参考）女性管理職者数及び女性管理職比率の推移（連結）



好事例
ポイント

男性労働者の育児休業取得率の開示において、平均取得日数も併せて開示している。

従業員の状況

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

男性労働者の育児休業等取得率

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

| 男性労働者の育児休業に関する指標 ※1 | | | |
|---------------------|-----------------------|--------|-----------|
| 男性労働者の育児休業等取得率 ※2 | | | 平均取得日数 ※3 |
| 提出 | 大和証券グループ本社 | 100.0% | 14.0日 |
| 連結 | 大和証券 | 100.0% | 15.9日 |
| 連結 | 大和アセットマネジメント | 100.0% | 16.1日 |
| 連結 | 大和総研 | 100.0% | 25.9日 |
| 連結 | 大和総研インフォメーションシステムズ | 100.0% | 53.0日 |
| 連結 | 大和証券ビジネスセンター | 100.0% | 14.0日 |
| 連結 | 連結（提出会社及びすべての国内連結子会社） | 100.0% | 18.6日 |

育児休業の取得については、取得日数の長期化を図る施策について説明されており、給与の4週間までの保障や連続2週間以上の休業を取得することを必須にすること等が盛り込まれている。

その成果を示すために、単に取得率だけでなく平均取得日数も併せて開示している。

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

※2 男性労働者の育児休業等取得率

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

※3 平均取得日数

男性労働者の育児休業等の平均取得日数は、休職満了日が2022年度に属する男性労働者の育児休業等について、総取得日数（2021年度に取得された日数を含む。）を総取得者数で除した数を記載しています。



好事例ポイント 男女の賃金差異について、基幹職の管理職における賃金の差異を示しているほか、もともと賃金体系に差がある基幹職と事務職との比率を男女別に示すことにより、賃金差異の発生原因を説明している。

従業員の状況

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

男女の賃金差異

男女の賃金の差異は、提出会社及びすべての国内連結子会社における全労働者で85.1%となっています。職務・役割や評価が同じであれば賃金に男女の差はありませんが、2009年度まで基幹職と事務職を分けたコース別採用を行っており、相対的に賃金の低い事務職の女性比率が高かったことが、現在の男女間の賃金差異の主な要因です（2010年度以降は原則基幹職としての採用に一本化）。なお、提出会社において非正規労働者に係る賃金差異が特に大きくなっており、かかる差異については、定年後再雇用の場合、定年以前の処遇に応じて再雇用後の処遇が異なり、これまでに定年後再雇用となった労働者では女性より男性の方が定年以前の処遇が高かった者が多かったことが主な要因です。

また、上記「管理職に占める女性労働者の割合」のとおり、管理職に占める女性労働者の割合が低い水準にあることも、差異の主な要因となっています。なお、連結（提出会社及びすべての国内連結子会社）の基幹職かつ管理職における男女の賃金差異は、94.1%となっています。現時点では、女性は管理職となって年数が浅い者の比率が男性と比較して高いため、基幹職かつ管理職においても男女の賃金は完全に同等ではありませんが、今後も継続的に女性の管理職登用を進めることで、かかる差異及び全労働者における男女の賃金差異は縮小するものと考えています。

基幹職における管理職の男女の賃金の差異は大きくないが、今後女性の管理職登用を進めることにより全体としての賃金差異を縮小していく見込みについて記述されている。

| | | 男女の賃金の差異 ※1 | | | | |
|----|-----------------------|-------------|-------|--------|------------------------|---------------------|
| | | 全労働者 | 正規労働者 | 非正規労働者 | 追加情報 | |
| | | | | | 基幹職※2かつ管理職における男女の賃金の差異 | 事務職比率 ※3 |
| 提出 | 大和証券グループ本社 | 72.0% | 89.8% | 43.4% | 91.2% | 男性 0.3% 女性 15.5% |
| 連結 | 大和証券 | 83.0% | 82.4% | 85.9% | 92.8% | 男性 0.9% 女性 18.6% |
| 連結 | 大和アセットマネジメント | 82.8% | 59.4% | 78.5% | 82.2% | 男性 0.0% 女性 50.4% |
| 連結 | 大和総研 | 74.9% | 74.1% | 82.8% | 98.6% | 男性 0.0% 女性 25.0% |
| 連結 | 大和総研インフォメーションシステムズ | 78.2% | 75.2% | 92.1% | 106.7% | 男性 0.0% 女性 0.0% |
| 連結 | 大和証券ビジネスセンター | 80.0% | 57.0% | 80.1% | 92.7% | 男性 1.2% 女性 74.2% |
| | 連結（提出会社及びすべての国内連結子会社） | 85.1% | 84.3% | 85.6% | 94.1% | 男性 0.6% 女性 25.0% |

※1 男女の賃金の差異

対象期間：2022年度（2022年4月～2023年3月）

賃金：基本給、超過勤務に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く

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

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

※2 基幹職の定義

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

※3 事務職比率

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



好事例
ポイント

多様性に関する指標については、3つの指標に加えて、「正社員に占める女性比率(%)」を示している。

また、連結ベースでの開示も行っており、こちらは「当社及び連結子会社」「当社及び国内連結子会社」に分類して開示しているほか、男女の賃金格差においては、管理職の区分を追加して開示している。

従業員の状況

(4) 多様性に関する指標

① 女性活躍推進法及び育児・介護休業法に基づく開示

| 提出会社及び連結子会社 | 正社員に占める 女性比率 (%) | 管理職に占め る女性比率 (%) | 男性の育児 休業取得率 (%) | 男女の賃金格差 (%) | | |
|--------------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|-------------|-----------|---------------------|
| | | | | 全従業員 | うち 正社員 | うち パート・ 有期雇用者 |
| ㈱リコー | 16.8 | 6.6 | 111.8 | 78.0 | 76.1 | 92.1 |
| リコージャパン㈱ | 19.2 | 7.1 | 96.8 | 80.2 | 77.1 | 95.2 |
| ㈱PFU | 18.4 | 5.8 | 62.2 | 75.7 | 76.1 | 105.6 |
| リコーインダストリー㈱ | 21.6 | 4.5 | 109.1 | 67.6 | 74.6 | 79.5 |
| リコーインダストリアルソリューションズ ㈱ | 21.8 | 4.9 | 54.5 | 70.8 | 75.6 | 73.0 |

「正社員に占める女性比率」を開示することにより、女性管理職比率が男女比率と比較してどの程度乖離しているのかを把握することができる。

実質的に女性管理職比率がどの程度高いか(あるいは低い)か)評価するための指標として有用である。

② 連結会社の状況

| | 正社員に占める 女性比率 (%) | 管理職に占め る女性比率 (%) | 男性の育児 休業取得率 (%) | 男女の賃金格差 (%) | | | |
|-------------|------------------------|------------------------|-----------------------|-------------|-----------|---------------------|------|
| | | | | 全従業員 | うち 正社員 | うち パート・ 有期雇用者 | 管理職 |
| 当社及び連結子会社 | 29.3 | 15.9 | - | 80.9 | 81.5 | 93.6 | 88.9 |
| 当社及び国内連結子会社 | 18.7 | 6.7 | 98.2 | 78.1 | 78.8 | 83.9 | 94.4 |

人事制度の制度や背景は日本国内と海外とでは大きく異なる。従って「当社及び連結子会社」「当社及び国内連結子会社」と分けて示すことにより、海外子会社を入れることによるグループ全体の指標に与える影響を把握することができる。

例えば女性管理職比率は、その比率が高い海外子会社が含まれることにより、指標の数値が高まることが把握できる。

好事例
ポイント

多様性に関する指標のうち、男性労働者の育児休業等の取得状況については、取得率だけでなく、一人あたりの平均取得日数についても開示している。男女の賃金の差異については、その要因と対応策について説明されている。

従業員の状況

(4) 多様性に関する指標

| 名称 | 管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注) 1 | 男性労働者の育児休業等の取得状況 | | 労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 1 | | | 補足説明 |
|----------------|---------------------------|------------------|------------------------|------------------------|---------|----------|------------------------------------|
| | | 取得率 (%) (注) 1、2 | 一人あたりの平均取得日数 (日) (注) 3 | 全労働者 | 正規雇用労働者 | 非正規雇用労働者 | |
| 不二製油グループ本社株式会社 | 16.3 | - | - | 88.4 | 71.7 | - | 当事業年度において育児休業等の取得対象となる男性従業員はおりません。 |
| 不二製油株式会社 | 11.8 | 59.9 | 21.0 | 74.5 | 89.6 | 71.9 | |
| 株式会社フジサニーフーズ | 5.9 | - | - | 55.6 | 70.5 | 89.7 | 当事業年度において育児休業等の取得対象となる男性従業員はおりません。 |

不二製油株式会社については、一人あたりの平均取得日数は21.0日となっており、取得対象者は約3週間の休業を取得していることが読み取れる。

(労働者の男女の賃金の差異の要因と今後の対応)

従業員の基本給において、組合員・管理職ともに各等級の設定に男女差はありません。性別に関係なく、能力と実績に応じた公正な評価と制度に基づく賃金の決定を行っております。

不二製油グループ本社株式会社及び不二製油株式会社におきましては、基本給以外の諸手当（役付手当・子ども手当・住宅手当）や、時間外・休日出勤等の手当（深夜業手当・交替勤務手当含む）において男女差があります。その要因の一つとして、女性に比べて男性が世帯主として住宅手当を受け、子どもを扶養するケースが多くみられます。また、交替勤務を行う従業員に男性が多いことも要因の一つと考えております。

また、管理職に占める女性労働者の比率が男性労働者よりも低いことも男女の賃金差異の要因の一つと認識しております。管理職に関わらず全体に占める女性従業員数が少ない状況から、不二製油グループ本社株式会社及び不二製油株式会社では、将来の管理職の母集団となる女性従業員を増やしていくことを目的に、新卒採用（生産職を除く）における男女比率を同等とするように努めております。さらに、ライフイベントに応じた働き方の支援として、在宅勤務・フレックス勤務の導入、育児休業取得の制度を拡充しております。

差異の要因として、男性が基本給以外の諸手当を受けていることと、管理職の女性の割合が少ないことを挙げている。差異の解消策として、管理職の母集団となる女性従業員を増やすこと、ライフイベントに応じた働き方支援を通じて育児休業取得がしやすい制度を拡充することが説明されている。

(注) 1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出しております。
 2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成3年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成3年労働省令第25号）第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。
 3. 男性育児休業等に関わる一人あたりの取得日数は延べ日数です。

好事例ポイント 多様性に関する指標について、連結ベースでの記載を実施し、男女の賃金差異について発生原因を説明している。

(4)管理職に占める女性従業員の割合、男性従業員の育児休業取得率及び従業員の男女の賃金の差異
当連結会計年度の多様性に関する指標は、以下のとおりであります。

| | 管理職に占める女性従業員の割合 (%) | 男性従業員の育児休業取得率 (%) | 男女の賃金の差異 (%) | | |
|------------------|---------------------|-------------------|--------------|------|-------|
| | | | 全従業員 | 従業員 | 臨時雇用者 |
| 明治 | 3.1 | 94.4 | 46.4 | 66.0 | 53.6 |
| Meiji Seika ファルマ | 9.8 | 78.2 | 63.5 | 68.8 | 70.4 |
| KMバイオロジクス | 7.4 | 97.8 | 45.8 | 54.2 | 71.6 |
| 明治フレッシュネットワーク | 0.9 | 66.7 | 38.6 | 64.5 | 31.7 |
| 四国明治 | - | - | 52.4 | 76.6 | 70.5 |
| 明治スリーエスアンドエル | - | - | 56.0 | 77.0 | 85.4 |
| 明治ロジテック | - | - | 52.5 | 60.6 | 50.1 |
| 明治チューインガム | 23.1 | - | 70.6 | 85.5 | 56.9 |
| 東海ナッツ | - | - | 70.6 | 70.4 | 82.3 |
| 日本罐詰 | 7.7 | - | - | - | - |

男女の賃金差異について、原因分析を記載し、差異解消のための取組みについて、「サステナビリティに関する考え方及び取組」に詳細記載を行い、当該記載を参照している。

金融庁公表の記述情報の開示に関する原則において、多様性に関する指標については、投資判断に有用である連結ベースでの開示に努めるべきとされているが、それに従った開示となっている。

(連結会社の状況)

| | 管理職に占める女性従業員の割合 (%) | 男性従業員の育児休業取得率 (%) | 男女の賃金の差異 (%) | | | |
|-------------|---------------------|-------------------|--------------|------|------|-------|
| | | | 全従業員 | 従業員 | 管理職 | 臨時雇用者 |
| 当社及び国内連結子会社 | 5.3 | 87.2 | 49.5 | 66.3 | 88.8 | 58.5 |

- (注) 1. 従業員は、正規雇用の従業員を含み、非正規雇用の従業員を除いております。
 2. 臨時雇用者は、パートタイマー及び嘱託契約の従業員を含み、派遣社員を除いております。
 3. 全従業員は、従業員と臨時雇用者を含んでおります。
 4. 出向者は出向元の従業員として集計しております。
 5. 管理職に占める女性従業員の割合および男女の賃金差異については、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出、開示しております。「-」は非開示を示しております。
 6. 男性従業員の育児休業取得率については、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき開示しております。「-」は非開示を示しております。
 7. 男性従業員の育児休業取得率は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第2号における育児休業等及び育児目的休暇の取得割合を算出したものであります。

女性活躍の一つの指標である男女の賃金差異について、当社グループは49.5%となっております。当社グループでは、同一雇用形態において男女の賃金に差は設けていないため、この差は、等級別人数構成の差によるものと捉えております。具体的には、短時間で働く臨時雇用者において女性比率が高いこと、また、給与の高い職群である管理職において男性比率が高いことによるものと考えております。そのため、現在推進している女性活躍推進の取り組み等により、管理職に占める女性比率を適正に高めていくことが、男女の賃金差異の解消にもつながっていくと考えております。詳細は第2 事業の状況 2 サステナビリティに関する考え方及び取組 (4) 明治グループにおける人的資本への取組に記載のとおりであります。



「サステナビリティに関する考え方及び取組」

—サステナビリティ全般—

好事例の考え方

| サステナビリティ全般における好事例の考え方 | 出所 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">▶ 企業価値の向上にどのような影響を与えるのかという観点からの開示は有用▶ サステナビリティ情報の開示について、より分かりやすく、魅力的に伝えることを意識することが差別化に繋がり有用▶ ISSBにより今後開発されるサステナビリティ情報の開示基準に留意し、投資家の意思決定に影響を与えるような情報は何かという視点を持ち、開示を行うことは有用▶ 気候変動を企業活動に密接なエネルギー問題としてとらえることは、企業の気候変動に関する課題に対し、重大性を持つことに繋がるため有用▶ 中期経営計画との整合性を意識した開示を行うとともに、そのレビューを行うことは有用▶ 企業において、企業価値向上のためのストーリーを組み立て、ストーリーに該当する項目を中心に開示を充実させていくことはマテリアリティの考え方として有用▶ TCFD提言の4つの枠組み(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)がある中で、ガバナンスは重要であるところ、ガバナンスの項目で記載されている内容が実効的に機能しているということは、戦略、リスク管理、指標と目標が統合性を持って説明できることであり、開示もそうした観点で行われることが有用 | <p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」、 https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230324/01.pdf (2023年9月6日アクセス)</p> |
| <ul style="list-style-type: none">▶ 「戦略」と「指標及び目標」について、各企業が重要性を判断した上で記載しないこととした場合でも、当該判断やその根拠の開示を行うことが期待される。 | <p>金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)―サステナビリティ情報の開示について―」、 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/07.pdf (2023年9月6日アクセス)</p> |

好事例
ポイント

自社のパーパスとアウトカムが明確化されている。アウトカム達成のための取り組みについて、そこに至るストーリーも明確にして開示している。

2【サステナビリティに関する考え方及び取組】

<味の素グループのサステナビリティに対する考え方>

味の素グループは、アミノサイエンス®で人・社会・地球のWell-beingに貢献することを目指しています。そのためには、2030年までに「環境負荷を50%削減」と「10億人の健康寿命を延伸」のアウトカムを両立して実現することが必要と考えています。

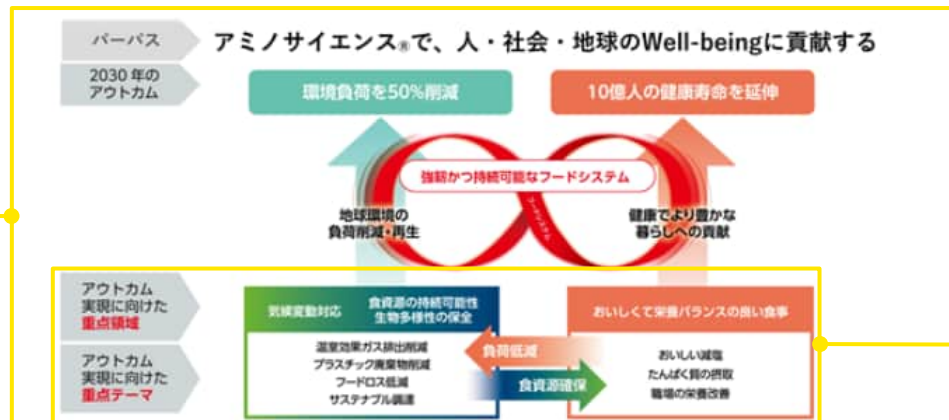
味の素グループの事業は、健全なフードシステム(*1)、つまり安定した食資源と、それを支える豊かな地球環境の上に成り立っています。一方で、事業を通じて環境に大きな負荷もかけています。地球環境が限界を迎えつつある現在、その再生に向けた対策は当社グループの事業にとって喫緊の課題です。気候変動対応、食資源の持続可能性の確保、生物多様性の保全といった「環境負荷削減」によって初めて「健康寿命の延伸」に向けた健康でより豊かな暮らしへの取組みが持続的に実現できると考えています。

味の素グループは事業を通じて、おいしくて栄養バランスの良い食生活に役立つ製品・サービスを提供するとともに、温室効果ガス、プラスチック廃棄物、フードロス等による環境負荷の削減をより一層推進し、また、資源循環型アミノ酸発酵生産の仕組み(バイオサイクル)を活用することで、強靱で持続可能なフードシステムと地球環境の再生に貢献していきます。

さらに、味の素グループの強みであるアミノサイエンス®を最大限に活用し、イノベーションとエコシステムの構築により、フードシステムを変革していきたいと考えています。

*1 食料の生産、加工、輸送及び消費に関わる一連の活動

自社のパーパスを明確化した上で2030年のアウトカムを明示している。それを実現するための重点領域と重点テーマについて図解を用いて明確に分かりやすく説明している。



アウトカムを実現するための重点領域と重点テーマについて図解を用いて分かりやすく説明している。

好事例ポイント アウトカム達成に向けた課題及び指標と目標を表形式でブレークダウンし、解決すべき課題に対する各指標と目標との関連性について明確に開示している。

ASV指標

2030年の環境負荷50%削減、そして2050年のネットゼロ達成に向け取組みを進めます。
また、従業員エンゲージメントスコアについては80% (FY25)、85% (FY30) への向上を目指します。

| | | 課題 | 指標 | 目標 | |
|-------|-----------------|-------------------------------|-----------|--------------------------------------|----------------------------|
| ASV指標 | 社会価値指標 | 気候変動対応 | 温室効果ガス | スコープ1、2総量 | FY30 : 50%削減 (対FY18) |
| | | | | スコープ3原単位 | FY30 : 24%削減 (対FY18) |
| | | 水リスク | 水使用量 | FY25 : 80%削減 (対FY05) | |
| | | 資源循環型社会の実現 | プラスチック廃棄物 | | FY30 : ゼロ化 |
| | | | フードロス | 原料受入から お客様納品まで | FY25 : 50%削減 (対FY18) |
| | 製品ライフサイクル 全体 | | | FY50 : 50%削減 (対FY18) | |
| | 廃棄物ゼロエミッション | 資源化率 | 99%以上維持 | | |
| | サステナブル調達の実現 | 森林破壊 生物多様性 人権 動物との共生 | 持続可能な調達比率 | 紙 パーム油 大豆 コーヒー豆 牛肉、サトウキビ | FY30 : 持続可能な調達 100% |
| | | | 無形資産強化 | | 従業員 エンゲージメントスコア (*2) |

アウトカムの1つである環境負荷50%削減に向けた具体的な施策について、各課題ごとに指標と目標までブレークダウンして図解しており、具体的であるとともに全体のストーリーが分かりやすい。

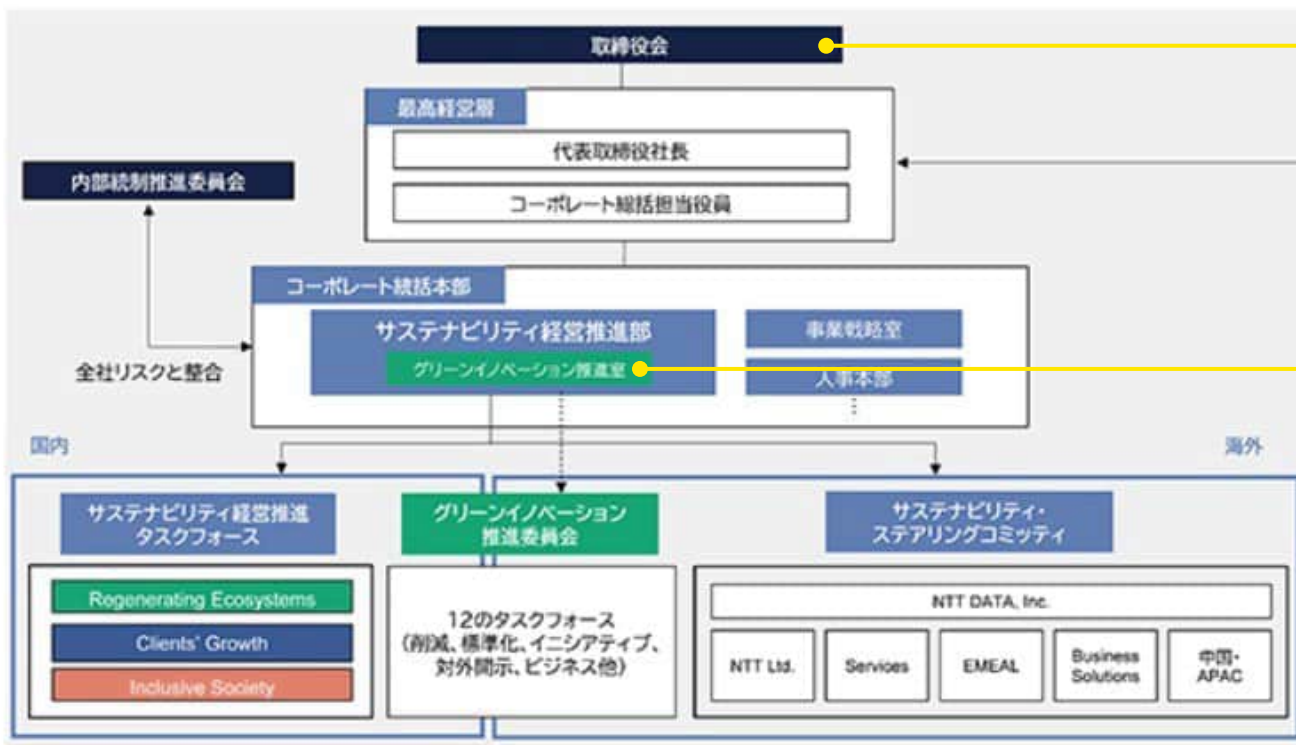
*2 測定方法を、「ASV自分ごと化」の1設問から、より実態を把握できる「ASV実現プロセス」の9設問の平均値へと2023年度スコアから変更します。

好事例ポイント サステナビリティ経営の推進体制について組織図を明示した上で説明をしており、取締役会や代表取締役社長、サステナビリティ経営推進部等についての役割について、記述文で説明をしている。

サステナビリティに関する考え方及び取組

(1) サステナビリティ経営

■ サステナビリティ経営推進体制



サステナビリティ課題が成長の機会であると示した上で、取締役会で議論、戦略の方針を示しモニタリングを実施している旨が説明されている。

外部有識者の知見を得ながら、今後の外部環境の変化に対応し、全社的なサステナビリティ推進に反映させるため、社会課題やグローバルビジネスに見識を持つ企業経営者・学識専門家等で構成するアドバイザリーボードを設置している。

サステナビリティ経営推進部が横断的な役割を果たしている。
サステナビリティ課題について、代表取締役社長のリーダーシップのもと、経営戦略の主管組織である事業戦略室及び関係主管組織とサステナビリティ経営推進部を中心に議論を行い、方針や目標、施策などを企画策定・実行するとともに、中期経営計画で定めた各種計画の進捗についてモニタリングしている旨が説明されている。

出所: EDINET閲覧(提出)サイト <https://disclosure.edinet-fsa.go.jp/api/v1/documents/S100QYZA?type=2> (2023年9月20日アクセス)



好事例ポイント サステナビリティ課題について、①ガバナンスの記載において創業精神に基づき目指すべき社会を明確にした上で、その実現のためのESG戦略として「事業を通じた社会課題解決」「経営基盤の強化」それぞれに対するマテリアリティを戦略的意義と共に示している。

サステナビリティに関する考え方及び取組
(2) ESG戦略

| 事業を通じた社会課題解決 | | | | |
|-----------------------|--|---|--|---|
| マテリアリティ | 戦略的意義 | 2030年目標 | 注力事業 | 21次中経 ESG目標(2025年度末) |
| “はたらく”の 変革 | 人とデジタルの力で、はたらく人やはたらく場をつなぎ、お客様の“はたらく”を変革するデジタルサービスを提供し、生産性向上・価値創造を支援する。 | 価値を提供するすべての顧客の“はたらく”の変革に貢献 | ・オフィスサービス ・印刷現場のデジタル化 ・サーマルメディア ・産業設備 ・スマートビジョン | ①顧客からの評価*1 29% |
| 地域・社会の 発展 | 技術×顧客接点力で、地域・社会システムの維持発展、効率化に貢献し、価値提供領域を拡大する。 | 3,000万人の生活基盤の向上に貢献 | ・GEMBA ・バイオメディカル ・自治体ソリューション ・教育ソリューション | ②生活基盤向上貢献人数 1,500~2,000万人 |
| 脱炭素社会の 実現 | バリューチェーン全体の脱炭素化に取り組み、カーボンニュートラルへの貢献を通じたビジネス機会を創出する。 | GHGスコープ1,2の63%削減およびスコープ3の40%削減 使用電力の再生可能エネルギー比率50% | ・環境・エネルギー ・環境配慮型MFP ・商用印刷/産業印刷 ・SLL/ラベルレス ・PLAIR | ③GHGスコープ1,2削減率(2015年比) 50% ④GHGスコープ3削減率(2015年比) 35% ⑤使用電力の再生可能エネルギー比率 40% ⑥削減貢献量 1,400千t |
| 循環型社会の 実現 | 自社および顧客のサーキュラーエコノミー型ビジネスモデル構築によりビジネス機会を創出する。 | バリューチェーン全体の資源有効活用と製品の新規資源使用率60%以下 | | ⑦製品の新規資源使用率 80%以下 |

マテリアリティの実現に対応する注力事業を明確にし、中期経営計画の目標とひも付けることにより、経営戦略との関連を明確にしている。

| 経営基盤の強化 | | | |
|-----------------------------|--|---|--|
| マテリアリティ | 戦略的意義 | 21次中経 ESG目標(2025年度末) | |
| 責任ある ビジネスプロセスの構築 | サプライチェーン全体を俯瞰してビジネスプロセスのESGリスク最小化を図り、ステークホルダーの信頼を獲得する。 | ⑧CHRBスコア*2 ⑨NIST SP800-171 準拠 自社基盤事業 環境カバー率 ⑩低コンプライアンスリスク グループ 企業比率 | ICTセクタートップ 80%以上 80%以上 |
| オープンイノベーションの 強化 | 社会課題解決型の事業を迅速に生み出すために、自前主義を脱却し新たな価値創出プロセスへの転換を図る。 | ⑪共同研究・開発契約のウェイト ⑫デジタルサービス特許出願比率*3 | 25% 60% |
| 多様な人材の活躍 | 多様な人材がポテンシャルを発揮できる企業文化を育み、変化に強い社員・会社へと変革する。 | ⑬リコーデジタルスキル レベル2以上の人数(国内) ⑭プロセスDX シルバーステージ認定者育成率*4 ⑮エンゲージメントスコア*5 ⑯女性管理職比率 | 4,000人 40% グローバル: 3.91 日本: 3.69 北米: 4.18 中南米: 4.14 欧州: 4.01 APAC: 4.15 グローバル: 20% (国内: 10%) |

ESG戦略として記載されている意義や目標に関する項目が、後述される気候変動や人的資本における戦略の内容につながっている。

好事例ポイント 前ページで記述されている「事業を通じた社会課題解決」「経営基盤の強化」について、それぞれのサステナビリティ課題に対応する目標と実績が開示されている(一部非開示)。

サステナビリティに関する考え方及び取組
(4) 指標と目標

| 事業を通じた社会課題解決 | | | | |
|------------------|---|---|---|--|
| マテリアリティ | 2030年目標 | 社会課題解決と事業戦略 | ESG目標 | |
| | | | 評価指標 | 20次中計目標 |
| <p>“はたらく”の革新</p> | 価値を提供するすべての顧客のはたらくの変革に貢献 | 社会課題 持続的な発展のために、企業では、働き方変革やIT化による生産性向上、社員のはたらくの向上が課題となっています。 事業戦略 デジタル技術・サービスの提供で、お客様の“はたらく”の変革を実現します。 | ①顧客調査でのトップスコア率 ¹⁾ ②顧客への提供価値感充度 ²⁾ ③DXによる価値提供スキル保有人材 | 30%以上 15% IPA ³⁾ ITSS L3 ⁴⁾ 1.5倍 |
| <p>生活の質の向上</p> | 3,000万人の生活基盤の向上に貢献 | 社会課題 先進国と途上国、都市と地方では、医療・教育・地域サービスの格差の解消が必要となっています。 事業戦略 オフィスソリューションで培ってきたデジタル技術とノウハウを活かして、医療・教育・地域サービスの質の向上を支援します。 | ④生活基盤向上貢献人数 | 1,000万人 |
| <p>脱炭素社会の実現</p> | ・GHGスコープ1、2の63%削減およびスコープ3の40%削減 ・使用電力の再生可能エネルギー比率50% | 社会課題 気候変動の影響が顕著になっており、対策の強化とスピードアップが課題です。 事業戦略 「SBT ⁵⁾ 1.5°C」目標を掲げ、自社排出のGHGの大削減を進め、社会全体の脱炭素に貢献する製品・ソリューションを提供します。 | ⑤GHGスコープ1、2削減率(2015年比) ⑥GHGスコープ3削減率(2015年比) ⑦使用電力の再生可能エネルギー比率 | 30% 20% 30.2% ¹⁾ |
| <p>循環型社会の実現</p> | バリューチェーン全体の資源有効活用と新規資源使用率60%以下 | 社会課題 天然資源の持続的な利用を可能にするために、資源の循環利用や新規投入資源の削減の強化が課題です。 事業戦略 3R・プラスチック削減/代替をさらに強化し、プリント・オンデマンドの提供により、お客様の資源の効率利用に貢献します。 | ⑧製品の新規資源使用率 | 85%以下 |

「事業を通じた社会課題解決」については、中長期的な目標(2030年目標)を示した上で、中計で掲げた目標と実績を対比する形で開示している。

| 経営基盤の強化 | | | | |
|-----------------------------|--|--|--|--|
| マテリアリティ | 社会からの要請と経営戦略 | ESG目標 | | |
| | | 評価指標 | 20次中計目標 | 実績 ¹⁾ |
| <p>ステークホルダーエンゲージメント</p> | 社会からの要請 社会の持続可能な発展のために、企業にはグローバルバリューチェーン全体のサステナビリティの強化が求められています。 経営戦略 ビジネスパートナーとの協働を強化、自社・ビジネスパートナー・社会とWin-Win-Winの関係を構築します。 | ⑨生産拠点のRBA認証取得 ⑩サプライヤーの行動規範署名率 ⑪国際的セキュリティ標準 ⑫各パートナーからの評価スコア ⁷⁾ (サプライヤー、販売代理店、開発パートナー) | 主要生産6拠点完了 重要サプライヤーの署名完了 ISO/IEC ⁸⁾ NISTに基づくセキュリティ強化完了 | 5拠点完了 98%完了 ISO/IEC NISTに基づくセキュリティ強化完了 |
| <p>共創イノベーション</p> | 社会からの要請 持続可能な発展のために、さまざまな産業セクターでイノベーション促進が求められています。 経営戦略 大学・研究機関、他企業等、パートナーとの共創を重視、社会課題解決に向けた効率的な研究・技術開発、新たな価値創出のための連携を進めます。 | ⑬特許のETR ⁹⁾ (他社引用)スコア増加率(2020年度比) | 20%増 | 20.1%増 |
| <p>ダイバーシティ&インクルージョン</p> | 社会からの要請 持続可能な発展やイノベーションのために、ディセメント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現、多様性の尊重が必要になっています。 経営戦略 「自律型社員の活躍」を経営方針に掲げ社員の多様性を尊重、生き生きと働けるような環境を整えていきます。 | ⑭RFG ¹⁰⁾ エンゲージメントスコア ⑮女性管理職比率 | 各地域50%tile以上 グローバル:16.5%以上(国内:7.0%以上) | 日本:54%tile 米州:45%tile 欧州:38%tile APAC:39%tile グローバル:16.3%(国内:6.9%) |

実績データとして「非開示」の項目はあるが、少なくとも課題対応の評価項目として重視している指標が読み取れる。

出所: EDINET閲覧(提出)サイト <https://disclosure.edinet-fsa.go.jp/api/v1/documents/S100R29T?type=2> (2023年9月20日アクセス)





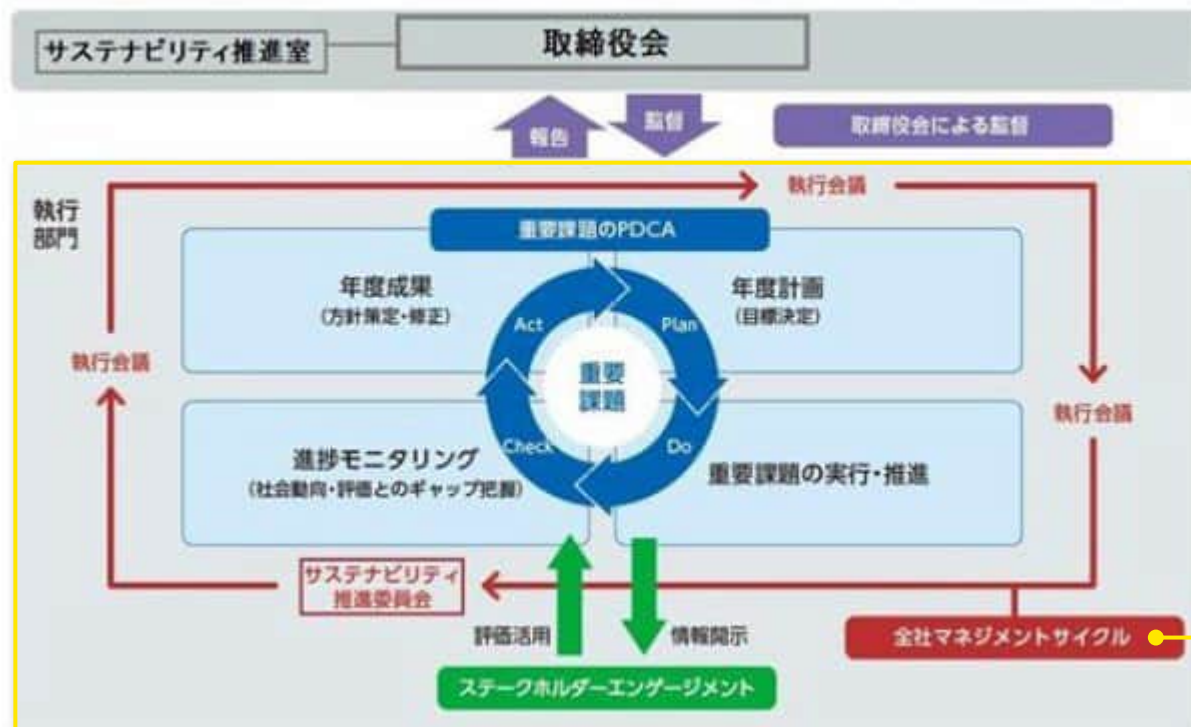
好事例
ポイント

ガバナンス体制について、単なる組織図ではなく、重要課題のPDCAサイクルを図示することで、マネジメントサイクルをより明確に表現している。

(1)オムロンのサステナビリティの考え方及び取組み

① ガバナンス

<サステナビリティ推進のためのマネジメント構造>



PDCAサイクルを示し、重要課題の検討過程を明確化し、検討の実効性確保について、視覚的に訴える形で読者に分かりやすい表現となっている。

PDCAサイクルの中に関連部署を配置することで、各部署の位置付けや役割が明確化され、分かりやすい開示となっている。



好事例ポイント 社外評価の水準を記載することで、サステナビリティの取組みに対する自社の比較可能な客観的な水準を開示。また、過去5年間の推移を示すことで、サステナビリティの取組みに対する進捗状況も把握することができる開示となっている。

(1)オムロンのサステナビリティの考え方及び取組み

④指標及び目標

- ・サステナビリティに関する指標及び目標は、以下に記載しています。
2030年度・2024年度の目標「第2 事業の状況 1 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」
2022年度の進捗 「第2 事業の状況 4 経営者による財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況の分析」

・サステナビリティ課題への取組みに対する社外からの評価
当社がこれまで継続してきた、事業を通じたサステナビリティ課題の解決への取組みが高く評価され、DJSIワールドを始め世界標準の様々なインデックスへの組み入れや表彰を受けています。

<第三者評価の推移>

| | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|----------------------------------|------------|------------|------------|--------------|------------|
| Dow Jones Sustainability Indices | DJSI-World | DJSI-World | DJSI-World | DJSI-World | DJSI-World |
| S&P Global Sustainability Award | - | - | Gold Class | Silver Class | Top 5%(注) |
| CDP(気候変動) | B | A- | A- | A- | A |
| EcoVadis | SILVER | GOLD | PLATINUM | GOLD | PLATINUM |

複数の外部評価指標について5年間の推移を示すことで、サステナビリティ全体に対する企業の取組みの水準感と進捗を比較可能な形で明示している。

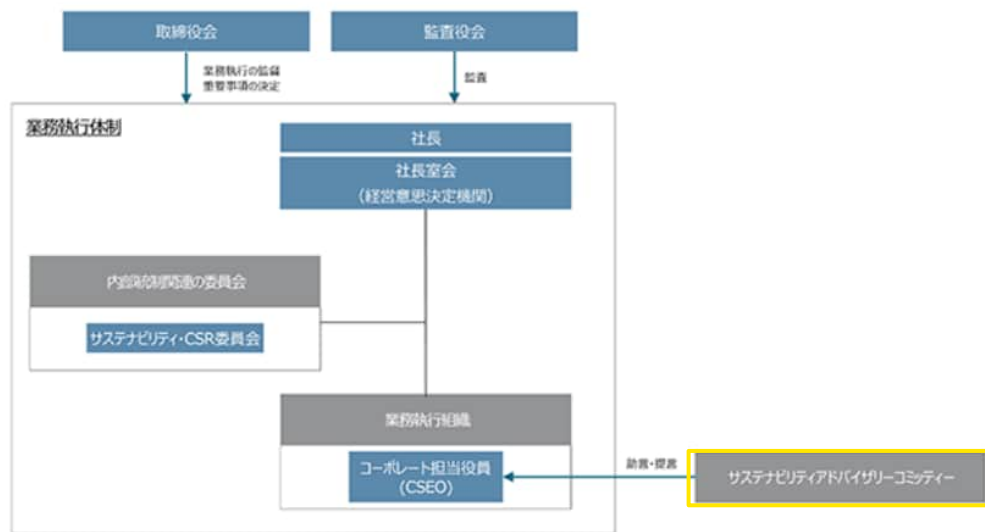
(注) S&P Global社によるSustainability Award は2022年度から評価の記載が変更になりました。

好事例ポイント ガバナンス体制として社内の組織を構築するだけでなく、外部有識者で構成される「サステナビリティアドバイザーコミッティー」から助言・提言を受けている。

1. ガバナンス

(1) サステナビリティ推進体制

サステナビリティ関連のリスク及び機会に係る戦略の策定及びリスク管理は、コーポレート担当役員（CSEO）が管掌し、サステナビリティ部が方針施策を企画・立案のうえ、サステナビリティ・CSR委員会で討議後、社長室会、取締役会に付議・報告される体制となっています。社長室会を経営意思決定機関とする業務執行体制は、全社のコーポレート・ガバナンス体制のもと、取締役会、監査役会により監督・監査されています。業務執行体制におけるサステナビリティ関連のリスク及び機会の評価並びに管理については、「2. リスク管理」に記載しています。当社のコーポレート・ガバナンスの基本方針及び全社のコーポレート・ガバナンス体制の概要については、第4 提出会社の状況4 コーポレート・ガバナンスの状況等の「(1) コーポレート・ガバナンスの概要」に記載していますが、サステナビリティ推進に係る部分のみを抜粋すると下図のとおりとなります。



⑤ サステナビリティアドバイザーコミッティー

サステナビリティアドバイザーコミッティーは国際機関、ESG投資分野等の各ステークホルダーの幅広い視点で代表する社外有識者6名によって構成されるコーポレート担当役員の諮問機関として2008年に設置されました。当社のサステナビリティ施策の考え方や各種取り組みに関して、定例のコミッティーを開催の上でコーポレート担当役員（CSEO）に助言・提言をしています。また、コミッティーメンバーの当社事業への理解を深める目的で、事業現場の視察を定期的実施しています。コミッティーメンバーは下表のとおりです。

| | |
|---------------|--|
| 足達 英一郎 | (株)日本総合研究所 常務理事 未来社会価値研究所長 |
| ピーター・D・ピーダーセン | 大学院大学至善館 教授 |
| 荒井 勝 | NPO法人 日本サステナブル投資フォーラム 会長 |
| 山田 美和 | 独立行政法人 日本貿易振興機構 (ジェトロ) アジア経済研究所新領域研究センター センター長 |
| 中井 徳太郎 | 日本製鉄(株) 顧問 |
| 野口 聡一 | 合同会社未来圏 代表、宇宙飛行士 |

以上の各機関・会議体の開催頻度、及びサステナビリティを取り上げる頻度は以下のとおりです。

| | |
|----------------------|--------------------------|
| 取締役会 | 年3回程度、投融資案件は付議の都度 |
| 監査役会 | 年2回程度 |
| 社長室会 | 年2回程度（全社方針等）、投融資案件は付議の都度 |
| サステナビリティ・CSR委員会 | 年2回程度 |
| サステナビリティアドバイザーコミッティー | 年2回程度 |

外部有識者により構成される「サステナビリティアドバイザーコミッティー」についてメンバー構成や開催頻度について開示している。

好事例ポイント サステナビリティ全般の「ガバナンス」において、当社グループのサステナビリティに関する主な議論を、会議体別に時系列で開示

① ガバナンス

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



当社グループでは、2018年度よりESG経営への取り組みを加速させ、取締役会、経営会議及びサステナビリティ委員会 で気候変動や人的資本を含めたサステナビリティに関する議論を拡充させています。また、取締役会には、気候変動や人的資本を含めたサステナビリティに関する進捗状況を四半期ごとに報告・共有しています。

サステナビリティ全般の「ガバナンス」において、当社グループのサステナビリティに関する主な議論が、会議体別に時系列で開示されており、具体的な議論の過程を把握することができる。

<当社グループのサステナビリティに関する主な議論>

| | | |
|-------------|------------------------|---------------------------------------|
| 取締役会 | 2018年11月 | 古河電工グループ ビジョン2030策定 |
| | 2018年11月 | 「People Vision」策定と人事部中期施策 |
| | 2018年11月～2019年12月 | マテリアリティの特定 |
| | 2019年4月 | 古河電工グループCSR行動規範改定 |
| | 2021年2月 | 古河電工グループ環境ビジョン2050策定 |
| | 2021年7月～8月 | 古河電工グループサステナビリティ基本方針策定 |
| | 2022年5月 | サステナビリティ指標・目標設定、マテリアリティの見直し |
| | 2022年12月 | 25中計における人事施策の取組み状況及び方向性 |
| | 2023年3月 | 2025年度サステナビリティ目標の一部改定 |
| 経営会議 | 2018年10月 | 人事部中期施策と「People Vision」策定 |
| | 2018年11月～2019年5月 | 古河電工グループ ビジョン2030策定 |
| | 2018年11月～2020年9月 | マテリアリティの特定及び開示 |
| | 2019年1月 | 環境目標2030設定とSBT (2°C) 認定申請 |
| | 2019年4月 | 古河電工グループCSR行動規範改定 |
| | 2020年1月 | 国連グローバル・コンパクト署名、古河電工グループ人権方針策定、TCFD賛同 |
| | 2020年12月～2021年2月 | 古河電工グループ環境ビジョン2050策定 |
| | 2021年11月～2022年2月 | 環境目標2030改定とSBT (WB2°C) 認定申請 |
| | 2022年7月～8月 | 古河電工グループサステナビリティ基本方針制定 |
| | 2022年11月 | 人的資本経営の考え方を踏まえた人事施策の方向性 |
| | 2022年12月 | 環境目標2030改定とSBT (1.5°C) 認定申請 |
| 2023年2月 | 人材・組織実行力強化活動及び人的資本指標開示 | |
| サステナビリティ委員会 | 2022年3月 | サステナビリティ指標・目標設定、マテリアリティの見直し |
| | 2022年9月 | 古河電工グループ責任ある鉱物調達方針策定 |
| | 2023年3月 | 2025年度サステナビリティ目標の一部改定 |

好事例ポイント 役員報酬へのサステナビリティ指標の組み込みについて、図解による分かりやすい開示となっている。

④ 役員報酬制度

当社グループは、2020年度より中期業績連動報酬における定性項目の一つとして「ESGへの取組」を組み入れ、サステナビリティ関連の長期目標の達成度等を役員報酬に反映させたほか、2022年度には単年度業績連動報酬にもESG評価を拡大いたしました。具体的には、単年度のESGへの取組について、社内目標の単年度の達成度及び主要な外部評価機関の評価結果に応じて、社外取締役が過半数を占める報酬委員会で評価を決定し、最大±10%の範囲で単年度業績連動報酬に反映される形に変更いたしました。

また、2023年4月には、役員報酬制度の中期業績連動型報酬にポートフォリオGHG（温室効果ガス）排出量や従業員エンゲージメントスコアなどのESG定量指標や、環境、従業員、人権などに関する取組への定性評価を組み入れております。

サステナビリティ指標に関連する役員報酬制度の具体的な内容について、図解を用いながら、定量、定性的な条件を含め、分かりやすく開示している。



好事例ポイント リスク管理に関連して、収益拡大のために取る、あるいは許容するリスクの種類と量について、リスクアペタイト・フレームワークを用いて開示している。

(4) リスク管理

① リスクアペタイト・フレームワーク/トップリスク

当社グループは、収益拡大のために取る、あるいは許容するリスクの種類と量（リスクアペタイト）を明確にし、グループ全体のリスクをコントロールする枠組みとして、「リスクアペタイト・フレームワーク」を導入しております。

当社グループのリスクアペタイト・フレームワークは、業務戦略とともに経営管理の両輪と位置付けられており、経営陣がグループを取り巻く環境やリスク認識を共有した上で、適切なリスクテイクを行う経営管理の枠組みです。このフレームワークに則り、業務戦略・業務運営方針の策定にあたって、経営上特に重大なリスクを「トップリスク」として選定しております。そのうえで、リスクシナリオに基づくストレステストによるリスク分析を実施することで、リスクが顕在化した場合の影響も踏まえながら、リスクアペタイトを決定しております。

当社グループでは、気候変動や自然資本、人権に関するリスクをトップリスクとして位置付けております。特に、気候変動に係るリスクについては、業務計画を達成するためのリスクテイクやリスク管理に係る姿勢を示したリスクアペタイト・ステートメントにおいて、ネットゼロ目標の達成に向け、エンゲージメント促進やポートフォリオコントロール等を通じ気候変動リスクの増加を抑制していく旨を記載しております。

気候変動や自然資本、人権に関するリスクをトップリスクとして位置付け、また、リスクアペタイトフレームワークの図解を交えて開示している。



好事例
ポイント

気候変動、人的資本以外のサステナビリティ課題についても、サステナビリティ全般の「戦略」においてリスクと機会を、「指標と目標(実績含む)」において指標(KPI)、実績および目標を説明

① 戦略

サステナビリティ2028ビジョンの実現に向け、「こころとからだの健康に貢献」「環境との調和」「豊かな社会づくり」の3つのテーマと、共通テーマである「持続可能な調達活動」を掲げており、それぞれのサステナビリティ課題に対するリスクと機会、主な取り組みは下表のとおりであります。

| 活動テーマ | サステナビリティ課題 | リスクと機会 (●リスク、○機会) | 明治グループの主な取り組み |
|---------------|-------------------------|---|--|
| こころとからだの健康に貢献 | 健康な食生活への貢献 超高齢社会への対応 | <ul style="list-style-type: none"> ●健康・栄養関連の法制化・ルール強化によるコスト上昇(栄養表示等) ●健康・栄養分野における競争激化と対応の劣後によるビジネス機会損失リスク ●栄養、食、健康に関する投資家やESG評価の事業への影響、対応の遅れによるレピュテーションリスク ○過剰栄養・不足栄養に関する健康ニーズに対応した商品開発による新たなビジネス機会の創出 ○食・薬の知見を生かしたオープンイノベーション活用によるソリューション提供に伴う新たなビジネス機会の創出 ○超高齢社会に対応した商品開発によるビジネス機会の増加 ○食育活動や子どもの成長サポート活動などの明治らしい健康情報の普及啓発による明治ブランドのプレゼンス向上 | <ul style="list-style-type: none"> ・乳酸菌やカカオ等素材の持つ健康機能などを活かした健康志向商品の提供 ・明治の栄養研究と栄養設計技術を活かした付加価値型栄養商品の提供による、食を通じた栄養改善ニーズへの対応 ・おいしさ使いやすさを兼ね備えた栄養食品・流動食・介護食の開発による超高齢社会への貢献 ・「抗老化」「免疫増強」「マイクロバイオーム」を主要テーマとして研究開発の推進 ・食や栄養に関する正しい知識の提供により、お客様のこころとからだの健康に貢献する食育活動の推進 ・低栄養の課題を抱える開発途上国における栄養情報の発信・普及活動の展開 |


② 指標と目標 (実績含む)

各サステナビリティ課題について、次の指標を用いております。当該指標に関する目標及び実績は、下表のとおりであります。なお、目標に関しては、2023中期経営計画の最終年度をターゲットに設定しています。

| サステナビリティ課題 | 指標 (KPI) | 基準年度 | 2022年度実績 | 2023年度目標 |
|-------------------------|--|--------|-----------------------------|----------|
| 健康な食生活への貢献 超高齢社会への対応 | 健康志向商品、付加価値型栄養商品、超高齢社会に貢献する商品の売上伸長 (食品セグメント(海外子会社除く)) | 2020年度 | -3.1% | 10%以上増加 |
| | 2021年度から2023年度までの3カ年で食育を延べ70万人に実施 (株明治) | - | 延べ44.3万人 (2022年度:25.5万人) | 延べ70万人 |
| 新興・再興感染症対策 | 新型コロナウイルス・ワクチンの上市を目指す (Meiji Seika ファルマ㈱、KMバイオロジクス㈱) | - | 2023年度中の上市を目指して対応中 | 上市 |

サステナビリティ全般の「戦略」の記載において、人的資本や気候変動に限定せずサステナビリティ課題ごとの機会とリスクについて説明がなされている。
なお、上記は記載の一部抜粋であり、その他のサステナビリティ課題についても記載されている。

サステナビリティ全般の「指標と目標(実績含む)」の記載において、人的資本や気候変動に限定せずサステナビリティ課題ごとの指標(KPI)、実績および目標について説明がなされている。
なお、上記は記載の一部抜粋であり、その他のサステナビリティ課題についても記載されている。



「サステナビリティに関する考え方及び取組」 —気候変動—

好事例の考え方

| サステナビリティ全般における好事例の考え方(1/2) | 出所 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▶ TCFD提言の4つの枠組み(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)に沿った開示は、引き続き有用▶ TCFD提言に沿った開示を行うにあたり、財務情報とのコネクティビティを意識し、財務的な要素を含めた開示を行うことは有用▶ リスク・機会に関する開示について、一覧表で、定量的な情報を含めた開示を行うことは有用▶ トランジションやロードマップといった時間軸を持った開示を行うことは、海外の気候変動に関する開示でも重視されており有用▶ サステナビリティ情報に関する定量情報について、前提や仮定を含め開示することは有用▶ 実績値を開示することは、引き続き有用 | <p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」、 https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230324/01.pdf (2023年9月6日アクセス)</p> |
| <ul style="list-style-type: none">▶ タスクフォースは、すべての組織が、重要性評価とは無関係にスコープ1およびスコープ2のGHG排出量を絶対値で開示すべきと考えている。スコープ 3 GHG 排出量の開示は重要性評価を伴うが、タスクフォースは組織に対してその排出量の開示を奨励する。 | <p>TCFDコンソーシアム「TCFDガイダンス3.0」、 https://tcf-consortium.jp/pdf/news/22100501/TCFD_Guidance_3.0_J.pdf (2023年9月6日アクセス)</p> |
| <ul style="list-style-type: none">▶ TCFD又はそれと同等の枠組みに基づく開示をした場合には、適用した開示の枠組みの名称を記載することが考えられる。▶ Scope1(事業者自らによる直接排出)・Scope2(他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出)のGHG排出量について、企業において積極的に開示することが期待される。 | <p>金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)—サステナビリティ情報の開示について—」、 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/07.pdf (2023年9月6日アクセス)</p> |

好事例の考え方

サステナビリティ全般における好事例の考え方(2/2)

出所

TCFD提言における推奨される開示項目

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

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

金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」、
<https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230324/01.pdf> (2023年9月6日アクセス)

好事例ポイント 気候変動リスクに対処する戦略として、特定の事業のシナリオ分析が投資計画の討議につながっていることを開示している。

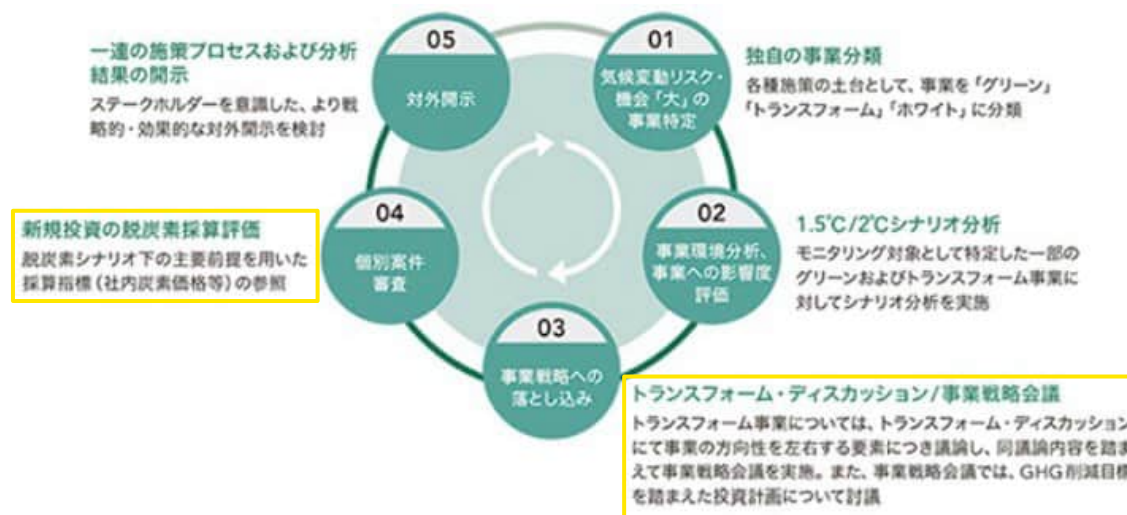
3. 気候変動リスクに対処する戦略

(1) ポートフォリオの脱炭素化と強靱化への取組

「2. リスク管理」で記載したとおり、当社は、気候変動関連のリスク及び機会を当社の事業戦略に重要な影響を与えるサステナビリティ関連のリスク及び機会として特定しています。そのうえで、「MC Climate Taxonomy」による分類に基づきモニタリング対象として特定した一部のグリーン及びトランスフォーム事業に対して、1.5°Cシナリオ分析を実施し、これらのリスク及び機会がビジネスモデルとバリューチェーンに与える影響を評価しています。この評価結果を事業戦略へ落とし込むべく、シナリオ分析を実施したトランスフォーム事業については、トランスフォーム・ディスカッション（※）にて事業の方向性を左右する要素につき議論しています。同議論内容も踏まえて、事業戦略会議にて社長、各営業グループCEO、次世代エネルギー部門長及び産業DX部門長がGHG削減目標を踏まえた投資計画を討議します。

以上のような、気候変動に係るリスク管理及び戦略への織り込みに加え、対外開示までを一つのサイクルとしてとらえて、効果的な運用を行っています。

※トランスフォームに分類された事業を対象に、移行リスクとして注視すべき需給の動向や技術革新の動向を特定し、事業への影響を経営レベルで毎年モニタリングするもの。



モニタリング対象として特定した一部のグリーンおよびトランスフォーム事業に対してシナリオ分析を実施している。トランスフォーム事業については、トランスフォーム・ディスカッションで議論し、事業戦略会議を実施している。事業戦略会議ではGHG削減目標を踏まえた投資計画について討議している。

好事例
ポイント

気候変動リスクに関連する指標及び目標の中で、目標に対する進捗として、セグメント別の排出量実績を前年度との比較により開示している。また、集計範囲について、連結財務諸表の報告範囲と差異が生じているものの、当該差異が排出量実績数値に与える影響に重要性がないと判断している旨を開示している。

(2) 目標に対する進捗

2030年度までに基準年度（2020年度、2,530万トン-CO2e）比でGHG排出量（Scope 1及びScope 2）を半減させるという目標に対して、当連結会計年度の実績値は以下のとおりであり、確実な進捗が見られます。

| | 前連結会計年度 (10万トン-CO2e) | 当連結会計年度 (10万トン-CO2e) |
|------------------|-------------------------|-------------------------|
| Scope1 (6.5ガス含む) | 211 | 195 |
| Scope2 | 18 | 18 |
| 合計 | 229 | 213 |

当連結会計年度におけるセグメント別の排出量（Scope1及びScope2の合計）の実績は以下のとおりです。

| | 前連結会計年度 (10万トン-CO2e) | 当連結会計年度 (10万トン-CO2e) |
|--------------|-------------------------|-------------------------|
| 天然ガス | 32 | 32 |
| 総合素材 | 4 | 4 |
| 石油・化学ソリューション | 12 | 11 |
| 金属資源 | 32 | 32 |
| 産業インフラ | 1 | 1 |
| 自動車・モビリティ | 1 | 1 |
| 食品産業 | 14 | 14 |
| コンシューマー産業 | 2 | 2 |
| 電力ソリューション | 129 | 114 |
| 複合都市開発 | 0 | 0 |
| その他・調整 | 2 | 2 |
| 合計 | 229 | 213 |

上記の数値は第5 経理の状況の連結財務諸表における連結子会社、共同支配事業、関連会社、共同支配企業を対象として集計しており、報告日についても第5 経理の状況 連結財務諸表注記3「(1)連結の基礎⑥報告日」と同様の方針としています。なお、実務上の負荷等を勘案し、一部の会社について収集を省略するなど、連結財務諸表の報告範囲との差異が生じていますが、当該差異が上記の数値に与える影響には重要性がないと判断しています。出資比率基準でのGHG排出量算出にあたっては、連結財務諸表で用いる持分比率を適用しています。

また、Scope 1/2とScope 3の区分にあたって、GHG Protocol等の基準を参照していますが、一部当社としての判断を行使している場合もあります。例えばリース契約においては契約形態に応じた会計上の取扱いを参照し区分することが可能ですが、業界慣習や排出量の情報取得の難易度等も勘案し、事業ごとに異なる整理をしている場合があります。将来的に集計に係る基準の明確化等により当該整理に変更が必要な場合、かつ当該変更に関連する排出量に重要性がある場合は、当年度以前の数値についても遡及的に修正する可能性があります。

なお、Scope 3については重要性が高く、かつ高い精度での集計が可能となったカテゴリーを開示する方針としており、現在開示しているカテゴリー11の2021年度実績については、サステナビリティ・レポート2022（2023年2月28日時点）の「環境-気候変動」内の「主要GHG関連指数等の開示」をご参照ください。

<https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/ir/library/essg/>

目標に対する進捗として、セグメント別の排出量実績を前年度との比較により開示して、集計範囲について、連結財務諸表の報告範囲と差異を注記している。

好事例ポイント 気候変動関連のリスクと機会について、財務上の影響とその対応策に係る費用や投資額について金額で示している。

サステナビリティに関する考え方及び取組

(2) 気候変動 ③ リスク管理

| 項目 | カテゴリ | 期間 ※1 | 影響度 ※2 | 発生可能性 | リスクの内容と顕在化した際の影響 | 財務上の影響 (想定) | リスクへの対応策 | 対策費投資額 ※3 |
|------|-------------------------|-----------|--------|-------|------------------|--|---|-----------|
| リスク1 | 「気候変動」評価が低いことによる評判低下リスク | 移行リスク・評判 | 短期 | 高 | ほぼ確定 | 気候変動への対応が遅れることで、海外ESG投資家や国内金融機関からの評価が下がる。仮に海外投資家と国内金融機関からの評価が下がり、株価時価総額が低下した場合の株価影響額として試算 | NTTデータグループのサプライチェーンを通じた脱炭素や、お客様・社会のグリーン化の対応加速に向けた専任組織としてグリーンイノベーション推進室を設置し、グリーンイノベーション推進委員会による活動を推進。グリーンイノベーション推進室による活動費・イノベーション投資額 (2022年度～2025年度累計) を計上 | 50億円 |
| リスク2 | 異常気象による災害リスク増加 | 物理的リスク・急性 | 短期 | 中高 | ほぼ確定 | IPCC第6次報告書の地域毎リスクが高い場所にも拠点があり、ハザードマップ等から様々な対策を講じて、事業継続性を確保している。仮に、台風により、首都圏を中心とする主要なデータセンターの通信等が5日間ダウンした場合の売上影響額を試算 | データセンター・オフィス・通信等のBCPを最大限高めている。事業継続性のためのデータセンター、リモートアクセス・メンテナンス環境等の増強・更改費用 (2022年度～2025年度累計) を計上 | 90億円 |
| リスク3 | カーボンプライシングによるコスト増加 | 移行リスク・規制 | 長期 | 中高 | ほぼ確定 | グローバル社会で2050年までのNet-Zero対応が社会的コンセンサスとなり、企業へも法令等による対応要請が高まる。2022年度～2040年度までの既存排出量に対し、国際エネルギー機関IEAネットゼロシナリオのカーボンプライスを掛けてコスト影響額を試算 ※2025年度～2035年度累計 300億円 | 省エネによる炭素排出削減、再生エネルギー導入による自社サプライチェーンの脱炭素化を推進。省エネ対応・再生エネルギー導入等への投資額 (2022年度～2025年度累計) を計上 | 50億円 |

財務上の影響額については、影響の対象となる指標 (売上、営業利益、株式時価総額) を示している。

表2 (気候関連機会)

| 項目 | カテゴリ | 期間 ※1 | 影響度 ※2 | 発生可能性 | 機会の内容と影響 | 財務上の影響 (想定) | 機会実現の対応策 | 投資額 ※3 |
|-----|-------------------------------|---------|--------|-------|----------|--|--|--------|
| 機会1 | サステナビリティ関連オファリング創出ニーズ増加 | 製品・サービス | 短期 | 高 | 非常に高い | お客様の脱炭素の取り組みが加速し、各種産業におけるサステナビリティ関連ビジネスの拡大及び、技術革新によるデジタル技術適用の機会増加を想定。2025年度のサステナビリティ関連の新規オファリング創出による売上高を影響額として試算 | 社会全体や各企業における気候変動の適応と緩和等に貢献する技術開発やサステナビリティ関連オファリングの創出に向けた投資額を計上 | 510億円 |
| 機会2 | サステナブルな社会実現のためのコンサルティングサービス増加 | 製品・サービス | 短期 | 中高 | 非常に高い | 各種産業におけるサステナビリティ関連ビジネスの拡大に伴い、コンサルティングサービスの機会増加を想定。当社全体のコンサルティング売上高のうち、サステナビリティ関連のビジネスが占める割合を想定し影響額を試算 | サステナビリティ関連のコンサルティング人材創出・育成投資や関連する環境整備等コンサルティング強化施策に関連する投資を計上 | 40億円 |
| 機会3 | レジリエントなクラウドへのニーズ増加 | 製品・サービス | 短期 | 高 | 非常に高い | 台風や局地的豪雨等の異常気象の増加に加え、脱炭素化要請の高まりから共同利用・機器集約による省エネや再生可能エネルギー導入等が進み、レジリエントかつ脱炭素に貢献するクラウドへの移行ニーズが増加すると想定。当社全体のクラウド関連売上の増分を影響額として試算 | クラウド関連の技術開発やグローバルデータセンター強化などのクラウド関連投資額を計上 | 250億円 |

期間については、脚注において短期(～2025年度)、中期(～2030年度)、長期(～2040年度)に分けて説明をしており、それぞれの期間に対応する目標が設定されていることを説明している。

好事例ポイント 「気候変動(TCFD)に関する考え方及び取組」において、シナリオ分析結果のうち、影響の大きい主要インパクトの分析結果を具体的な影響金額で開示し、その算定根拠を詳細に説明

3つのシナリオ（1.5℃・2℃・4℃シナリオ）での分析結果の内、1.5℃シナリオと4℃シナリオにおける影響の大きい主要インパクトの分析結果は以下のとおりです。

<分析対象範囲>

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

<1.5℃シナリオ（移行リスク）における当社グループへの影響>

| 気候変動に関わる変化 | 主要インパクトと具体的な影響 | 当社グループへの影響 | | |
|--------------------------|------------------|-------------|---------|-------|
| | | 関係するサブイテューン | 影響額（億円） | |
| | | | 2030年 | 2050年 |
| 政府の環境規制の強化 | カーボンプライシング負担額の増加 | 製造 | 37 | 80 |
| | | 調達 物流 | 201 | 277 |
| 再生可能エネルギー普及に向けた電力設備投資の拡大 | 電力購入金額の増加 | 製造 | 20 | 28 |

<4℃シナリオ（物理的リスク）における当社グループへの影響>

| 気候変動に関わる変化 | 主要インパクトと具体的な影響 | 当社グループへの影響 | | |
|--------------------------|----------------|-------------|------------|-------|
| | | 関係するサブイテューン | 影響額 | |
| | | | 2030年 | 2050年 |
| 台風・豪雨などの激甚化や発生頻度増加 | 洪水被害による機会損失 | 製造 物流 | 1拠点あたり約3億円 | |
| 気温上昇や水リスクなどによる原材料の生育環境変化 | 原材料調達コストの増加 | 調達 | - | - |

□ 主要インパクトと具体的影響

<1.5℃シナリオ>

・カーボンプライシング導入による影響額（自社）

2030年は、省エネ活動、創エネ活動、再エネ由来電力の購入などで14億円の削減を図り、37億円のコスト増加を想定しています。2050年は、新たな技術や次世代エネルギーの積極的導入など移行計画（トランジションプラン）に沿った対応策の強化により19億円を削減するものの、現在の技術では2050年にCO₂排出量ゼロが見込めないため、排出量実質ゼロに向けて40億円の排出権購入が必要となり、80億円のコスト増加を想定しています。

単位：億円

| 取り組み内容 | 2030年 | 2050年 |
|----------------------------------|-------|-------|
| 対応策未実施のカーボンプライシング負担額 | 51 | 59 |
| 対応策によるカーボンプライシング削減額 | ▲14 | ▲19 |
| CO ₂ 排出量ゼロに向けた排出権購入金額 | - | 40 |
| 合計 | 37 | 80 |

※1.5℃シナリオにおけるカーボンプライシング導入による影響額については、国際エネルギー機関（IEA）のWorld Energy Outlook（WEO）2021で公表されているNZEシナリオのカーボンプライス（2030年、2050年）を基に算出しています。

上図の「カーボンプライシング導入による影響額（自社）」以外の項目についても別途説明している。



好事例ポイント 「気候変動(TCFD)に関する考え方及び取組」において、「機会」にも焦点を当て、「機会獲得のポイント」「高まることが想定されるニーズ」「当社グループにおける事業機会」について、時間軸のイメージも交えて分かりやすく説明

□ 機会への対応

気候変動における機会は、気候変動の直接的影響が社会や生活に変化をもたらし、その結果新たなニーズや機会創出につながると考えております。当社グループでは、現在の事業基盤を活かし、新たな資源を取り入れることで以下のような機会獲得の可能性を想定しております。

なお、機会を抽出するまでのプロセスは次の通りです。

- ・グループTCFD会議の事務局メンバーが、機会検討に関係する組織に個別にヒアリングを実施。
- ・グループTCFD会議にて、「機会の方向性」を審議。
- ・既存事業との関係（距離感）や、現状の自社アセットでの対応の可否、実現可能性等の観点から定性的に整理。
- ・機会獲得のポイントを実現可能性の高いものに絞り込み、事業機会を抽出。

今後、当社グループ全体で夫々の実現可能性を探り、実現に向けて具体的な取り組みを推進してまいります。

| 気候変動の直接的影響 | 気候変動の社会や生活への影響 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・平均気温の上昇 ・災害の激甚化 ・降水パターンの変化 ・生物多様性毀損 ・農産物の収量減少 ・海面の上昇 ・永久凍土の溶解など | <ul style="list-style-type: none"> ・気温上昇での生活様式変化（外出・移動自粛、巣ごもり、止渴・熱中症など） ・食品・エネルギー価格の上昇、生産者の支出の変化 ・GHG排出規制の強化や水リスク（濁水、水質悪化）顕在化 ・環境負荷を低減させる生活の推進（ロスや廃棄削減、省エネ、エシカル消費など） ・医療ひっ迫の恒久化や感染症予防意識の高まり ・災害対策の意識の高まり ・開発途上国の栄養不足深刻化 |

| 機会獲得のポイント | 高まることが想定されるニーズ | 当社グループにおける事業機会 |
|----------------------|--|--|
| 生活様式の変化による巣ごもりなどへの対応 | <ul style="list-style-type: none"> ・気温上昇による止渴、熱中症対策 ・家庭内で生活を完結できる商品や仕組み ・栄養バランスの改善による健康維持 | <ul style="list-style-type: none"> ・暑さ対策商品の拡大 ・宅配ビジネスの拡大 ・カスタマイズ型栄養支援ビジネス |
| 環境意識の高まりへの対応 | <ul style="list-style-type: none"> ・環境負荷の小さい商品（植物由来、細胞培養、循環型農業など） ・廃棄ロスやエネルギー使用を低減した商品や生活様式 ・原材料の持続可能な調達 | <ul style="list-style-type: none"> ・環境負荷低減型商品の拡大 ・環境配慮、支援型ビジネス ・持続可能な原料活用商品の拡大 |
| 新興・再興感染症への対応 | <ul style="list-style-type: none"> ・感染症予防のための行動の習慣化（うがい、手洗いの励行、マスク着用、免疫力強化など） ・感染症に対するセルフメディケーション ・開発途上国における感染症対策 | <ul style="list-style-type: none"> ・グローバルでの感染症薬、免疫力強化商品の拡大 ・自然免疫、獲得免疫、治療薬など ・感染症トータルケアビジネス ・開発途上国、原料生産国への感染症対策商品の提供や支援 |

さらにこの9つの事業機会を、現在、既に手掛けているものから、中長期的に仕掛けていくものへと時間軸で優先順位付けを行いました。



好事例ポイント 気候変動(脱炭素社会実現への挑戦)の「戦略」において、CO2排出に係る計測と把握の方針を開示

① 脱炭素社会実現への挑戦

戦略

Scope1、Scope2の削減

当社は、CO₂排出の削減は脱炭素社会実現に向けた当社グループの責務であると考えています。したがって、当社グループによるCO₂排出（Scope1とScope2）の削減を加速し、来たる脱炭素社会への耐性を高めると共に、この社会移行を新たな機会と捉え、幅広い分野におけるビジネスを進めています。

2021年3月には、「サステナビリティ チャレンジ」を实践すべく脱炭素対応方針を策定し、Scope1とScope2の削減のための目標（後述）を設定しました。

Scope3、Scope4の計測と把握

当社は、脱炭素社会の実現のためには、当社グループのCO₂排出（Scope1とScope2）削減に加えて、サプライチェーン全体のCO₂排出（Scope3）までを含めた取り組みが必要であると考えています。また、Scope3の多い産業とそのサプライチェーン上の工程においては現在又は将来的に排出削減ストレスがかかる可能性が高いと考え、リスクとしてその計測と把握を行っています。

具体的には、外部専門家を起用して、当社が事業を行っている産業のサプライチェーンにおいてScope3の多い所を特定し、リスクが高い、又は高まる箇所として分析し、その結果を示したものが次のCO₂分析図です。縦軸に当社グループが関わっている一般的にCO₂排出が多い産業分野を、横軸にサプライチェーン上の工程を置き、当社グループにとってのリスクがある所を定性的に表しています。そして、当社グループへの影響が特に大きいと考えられる発電分野からScope3の計測による定量把握を進めています。

一方で、CO₂排出（Scope3）が多い所は当社グループにとってリスクであると同時に、CO₂削減貢献による新たな事業創出の機会のある所でもあると捉え、当社グループの成長に向けた取り組みを推進すると共に、その削減貢献量をScope4として定義づけ計測と把握を行っています。

| | |
|--------------|---|
| リスク (Scope3) | CO ₂ 排出が多い所ほど一般的にはCO ₂ 排出削減のストレスが高まり、移行リスクとして、脱炭素に向けての規制の強化、政策の変更、市場における需給の変化、技術革新が生じ代替される脅威にさらされやすくなります。 |
| 機会 (Scope4) | 当社グループは、脱炭素又は低炭素のエネルギー事業、省エネ事業、循環型製品・サービス事業を通じて既存・競合他社の製品・サービスに代替し、あるいは新たに創出された市場、セグメントでの優位な位置を獲得することによる収益化を目指します。 |

気候変動の記載において、Scope1, 2, 3に加え、CO₂排出（Scope3）が多いところはCO₂削減貢献による新たな事業創出の機会のあるところでもあると捉え、その削減貢献量をScope4と定義づけて計測と把握を行う方針について開示

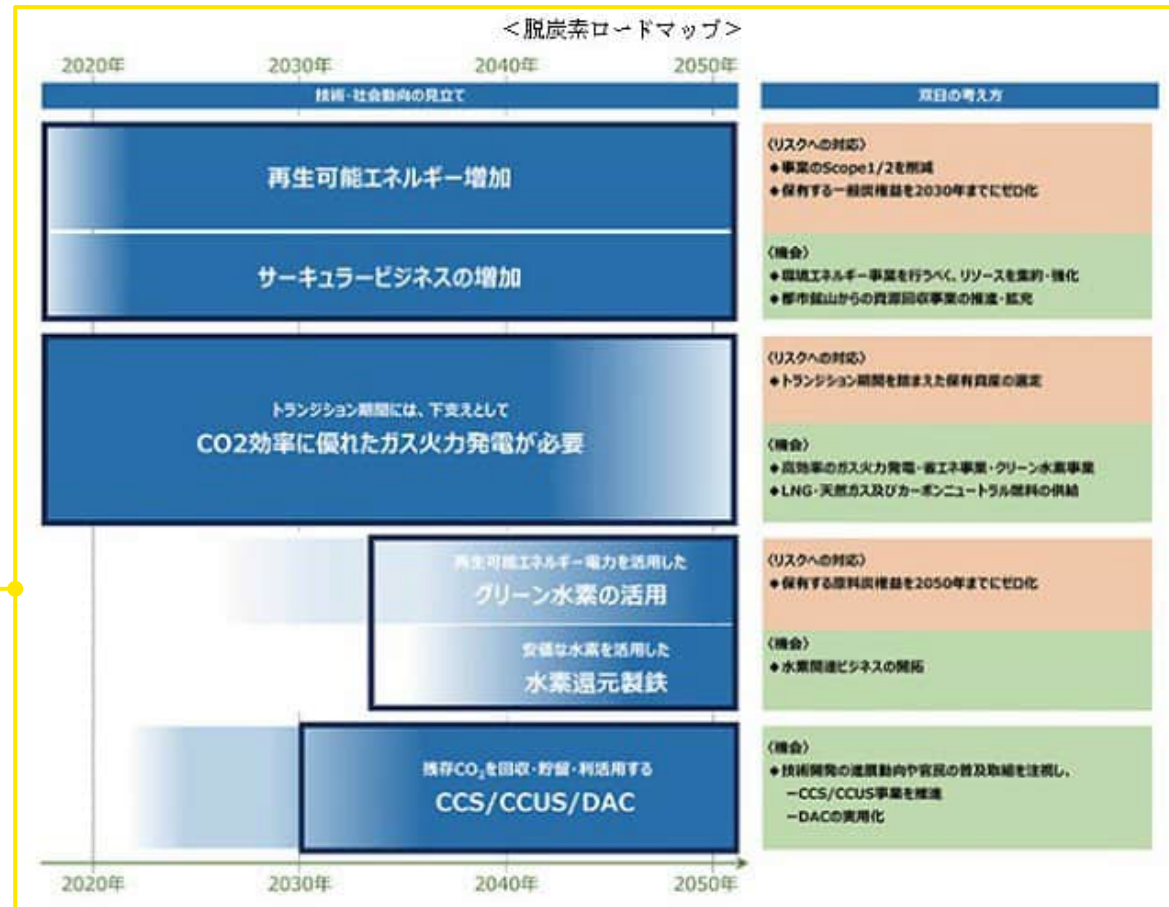
好事例ポイント 気候変動(脱炭素社会実現への挑戦)の「戦略」において、脱炭素ロードマップを開示し、リスクと機会への対応を時系列で説明

脱炭素ロードマップ

中期経営計画2023では、再生可能エネルギー事業、トランジション事業を含む「エッセンシャルインフラ」や「素材・サーキュラーエコノミー」を掲げていますが、それらの戦略の下敷きの1つとして、下記、脱炭素ロードマップがあります。「社会動向」や「必要な技術」を年代毎に想定し、当社の「リスク」と「機会」を整理しており、今後も定期的に見直ししていきます。

- 増加している再生可能エネルギーやサーキュラービジネスは恒常的に拡大し、将来的には余剰再エネ電力を使用したグリーン水素の活用が見込まれます。
- ただし、脱炭素社会への移行には、再生可能エネルギー普及時の不安定さを下支えるトランジション期間が必要と考えています。
- 当社は、トランジション事業として、高効率のガス火力発電や省エネサービス事業を推進することで、脱炭素社会への移行を事業機会につなげていきます。
- なお、技術動向は刻々と変わるため、随時見直しを行い、当社の対応の方向性を定期的に更新していきます。

脱炭素ロードマップにより、脱炭素社会への移行に係るリスクと機会への対応を、図表を用いながら時系列で分かりやすく開示している。



出所: EDINET閲覧(提出)サイト <https://disclosure.edinet-fsa.go.jp/api/v1/documents/S100QYMO?type=2> (2023年9月20日アクセス)

好事例ポイント 温室効果ガス排出量 (Scope1+2) 削減について、2050年カーボンニュートラルに向けて策定した移行計画を図式化して説明している。その計画の実行のための手段として、ICP (インターナルカーボンプライシング) 制度を導入し、長期的視野での低炭素投資や対策の意思決定において活用している旨が説明されている。

サステナビリティに関する考え方及び取組

(2) 気候変動 ②戦略

シナリオ分析として、当社グループの主要事業地域である日本国内拠点を海外拠点を加え、研究開発から調達、生産、製品供給までのバリューチェーン全体に対し、1.5℃シナリオ、4℃シナリオで、2050年までの長期を想定し、考察しております。リスク及び機会の時間軸としては、短期1年以内、中期1～3年、長期4～30年以上として、当社グループの事業活動計画である年度計画、中期計画、長期ビジョンの時間軸との整合を図り、気候関連課題におけるリスクと機会について関係部門による検討を行っております。

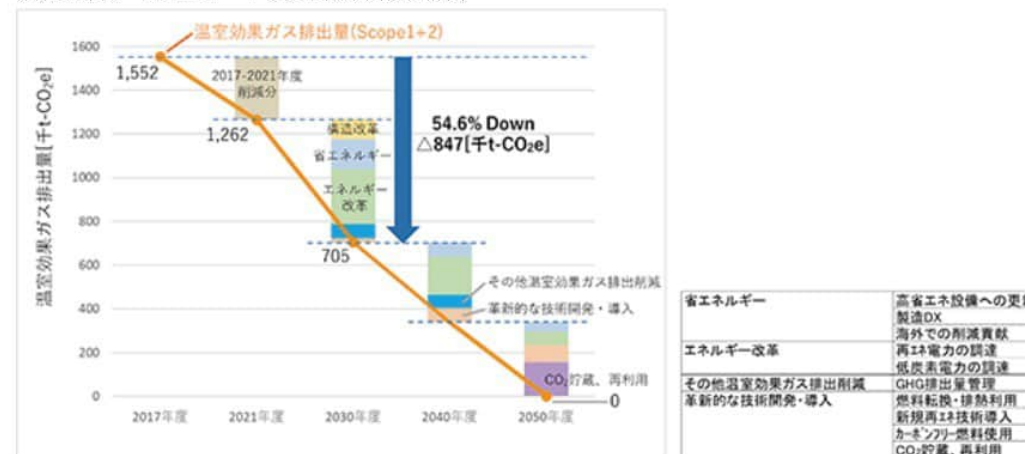
当社グループが認識する移行リスクとして、世界全体におけるカーボンニュートラル実現に向けたカーボンプライシング制度の規制拡大を背景に、運用コスト負担の増加等が考えられます。また、当社グループが認識する物理的リスクでは、生産事業所の洪水等の浸水被害による生産停止や復旧費用の増加等が挙げられます。その対応として、再生可能エネルギーの段階的な導入等によるスコープ1+2及びスコープ3での温室効果ガス排出量削減、防災対策の強化等に取り組んでまいります。スコープ1+2温室効果ガス排出量削減については、2050年カーボンニュートラルに向けた移行計画を策定しております。将来を見据えた長期的視野での低炭素投資や対策の意思決定にICP (インターナルカーボンプライシング) 制度を活用し、さらなる省エネ・再エネ設備の導入を推進いたします。

当社グループの機会として、このような変化に対し、「Digital & Sustainable Transformation」をキーワードとした事業ポートフォリオ変革と連動させ、事業機会の創出・拡大を図ります。具体的には、サプライチェーンの温室効果ガス排出量削減に貢献するDX支援サービスの開発、リサイクル適性の向上や食品ロスの削減ができるサステナブルパッケージの充実化を図ってまいります。

ICP (インターナルカーボンプライシング) の活用によりさらなる省エネ・再エネ設備の導入を推進する方針が示されている。

さらに、サステナビリティ共通で示された「DX」「SX」のコンセプトに基づき、温室効果ガス削減に貢献する事業機会の創出・拡大について方針が明記されている。

◇2050年カーボンニュートラルに向けた移行計画



◇ICP制度概要

| | |
|----------|--|
| 社内炭素価格 | 130USドル/t-CO ₂ (導入時) |
| 適用範囲・方法 | 設備投資によるCO ₂ 増減量に対し、社内炭素価格を適用し、CO ₂ 削減効果の高い施策に優先投資する。 |
| ICP 制度対象 | CO ₂ 排出量の増減を伴う設備投資 |

※ICP (Internal Carbon Pricing) : 低炭素投資・対策推進に向け企業内部で独自に設定、使用する炭素価格のこと。CO₂排出量1トン当たり費用を自社の基準で仮想的に費用換算し、気候変動リスクを定量化。投資判断の基準の1つとすることで、脱炭素社会に向け、低炭素設備・省エネ投資を加速させることが可能。

好事例
ポイント

金額的影響と時間軸(緊急度)について具体的なインパクトが把握できる開示である。

気候変動による当社グループへのリスク

<財務影響> 大:100億円以上、中:10億円~100億円、小:10億円以下
<緊急度> 高:3年以内、中:3~10年、低:10年以上

レンジでの開示ではあるが、リスクについて、金額的な財務影響と時間軸(緊急度)について具体的なインパクトが把握できる開示となっている。

| 当社グループへのリスク | | 財務影響 | 緊急度 | 対応 |
|---------------|--|------|-----|--|
| 物理 (急性・慢性) | 台風・水害などの気象災害が増加した場合、主要生産拠点(日本・タイなど)やサプライヤーの拠点の被災、物流網の寸断などにより供給/操業が停止したり資産価値が低下する可能性がある。また、海面上昇によりこれらのリスクの発生確率が高まる可能性がある。 | 大 | 中 | <ul style="list-style-type: none"> ・トータルサプライチェーン マネジメント活動の推進 ・事業継続マネジメント(BCM)の推進 |
| | 平均気温が上昇した場合、冷房などの空調設備の負荷増大により電力コストが増加する可能性がある。特に、精密機器の製造・輸送などの過程で必要な厳密な温度管理が困難になる、または管理コストが増加する可能性がある。 | 小 | 低 | <ul style="list-style-type: none"> ・積極的な省エネ活動の推進 |
| | 長期的な降水パターンの変化や干ばつの発生により水資源の利用が制約され、操業に悪影響が生じる可能性がある。 | 中 | 低 | <ul style="list-style-type: none"> ・取水量の削減 ・水資源のリサイクル促進 |

好事例
ポイント

カーボンプライシングの影響について具体的な金額を開示している。

カーボンプライシングの影響

財務インパクトの中でも特に影響が大きかったカーボンプライシングについては、将来CO₂排出量（Scope 1、2）を2030年売上予測に基づいて算出し、2℃シナリオ、4℃シナリオごとのIEAの予測（注1）による炭素価格を掛け合わせて運営コストの影響金額を算出しました。2030年目標であるCO₂排出量を総量で30%削減することにより、グループ全体で2℃シナリオでは44.1億円、4℃シナリオでは17.6億円の削減につながることがわかりました。

| 2℃シナリオ | | 4℃シナリオ | |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 対応策なし（注2） | 対応策あり（注3） | 対応策なし（注2） | 対応策あり（注3） |
| ▲83.8億円 | ▲39.7億円 | ▲33.5億円 | ▲15.9億円 |

炭素税：2℃シナリオ時 135ドル/t-CO₂、4℃シナリオ時 54ドル/t-CO₂と仮定、為替レートはいずれのシナリオも1ドル=118円と仮定

財務インパクトの中でも特に影響が大きいカーボンプライシングについて、気温シナリオごとに具体的な金額影響を開示。

（注1）IEA World Energy Outlook 2022

（注2）対応策なし：Scope 1、2を対象とし、基準年度である2018年度と同様の原単位でCO₂が排出されると仮定

（注3）対応策あり：Scope 1、2を対象とし、2030年目標を達成することでCO₂排出量が2018年度から30%削減されると仮定

出所：EDINET閲覧（提出）サイト <https://disclosure.edinet-fsa.go.jp/api/v1/documents/S100R66L?type=2>（2023年9月20日アクセス）

好事例
ポイント

SBT (Science Based Targets) に基づき2050年までにネットゼロエミッション達成を目指すための大まかな道筋を示している。
GHG排出量については、スコープ1、スコープ2の計とスコープ3の合計の2021年度の排出量と、2019年度に対する削減率及び2030年度の目標を示している。

サステナビリティの考え方及び取組

(2) 気候変動への対応(TCFD提言への取組)

④指標と目標

当社グループは、事業活動を通じて脱炭素社会の実現に貢献することをめざし、気候変動に関する中期・長期目標を掲げました。

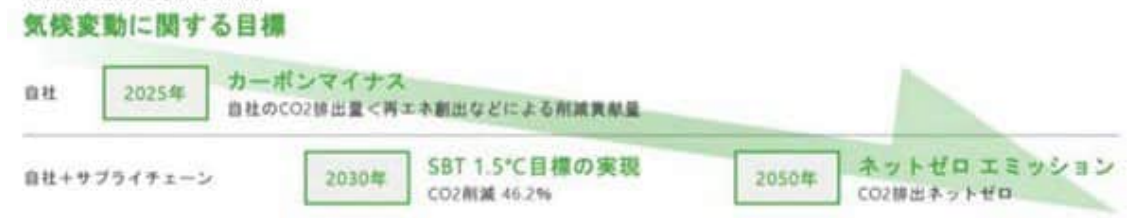
- ・中期目標 2025年までに、自社(スコープ1・2)において、再生可能エネルギー事業などにおけるCO2削減量が、CO2排出量を上回る「カーボンマイナス」をめざす。
- ・長期目標 自社およびサプライチェーン(スコープ1・2・3)において、科学的根拠に基づく削減目標である「Science Based Targets (SBT)」の「1.5°C目標」を2030年までに実現し、2050年にはネットゼロエミッション達成をめざす。

<GHG排出量の実績および目標と削減率>

| | 2021年度 | |
|----------------|----------|-------------|
| | 排出量 | 構成比 |
| スコープ1 (フロン類含む) | 65 | 3% |
| スコープ2 | 192 | 9% |
| 計 | 257 | 12% |
| スコープ3 | 1,802 | 88% |
| カテゴリー1・2・11 | 1,701 | 83% |
| カテゴリーその他 | 101 | 5% |
| 合計 | 2,059 | 100% |
| | 2021年度実績 | 2030年度目標(※) |
| 計 | -9% | -46.2% |
| スコープ3 | -5% | -46.2% |

目標値は、マテリアリティ「サステナブルな環境をつくる」の目標数値と整合している。

<気候変動に関する目標>



<GHG排出量スコープ3カテゴリー別内訳>

| | 2021年度 |
|---------------------------------|--------|
| 1. 購入した製品・サービス | 998 |
| 2. 資本財 | 117 |
| 3. スコープ1, 2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動 | 44 |
| 4. 輸送、配送(上流) | 0 |
| 5. 事業から出る廃棄物 | 19 |
| 6. 出張 | 3 |
| 7. 雇用者の通勤 | 10 |
| 11. 販売した製品の使用 | 586 |
| 12. 販売した製品の廃棄 | 13 |
| 13. リース資産(下流) | 12 |
| 合計 | 1,802 |

スコープ3の実績値については、カテゴリー別のGHG排出量の内訳を示している。

出所: EDINET閲覧(提出)サイト <https://disclosure.edinet-fsa.go.jp/api/v1/documents/S100R64J?type=2> (2023年9月20日アクセス)



好事例
ポイント

GHG排出量について複数年度の実績値の推移と目標値を示し、
図表を併記し分かりやすく開示

気候変動(TCFD)の指標及び目標の記載において、複数年の実績値の推移と目標値が開示されている。また、図表を併記し、
スコープ1、スコープ2の実績値、事業利益原単位の推移を分かりやすく開示している。

④指標及び目標

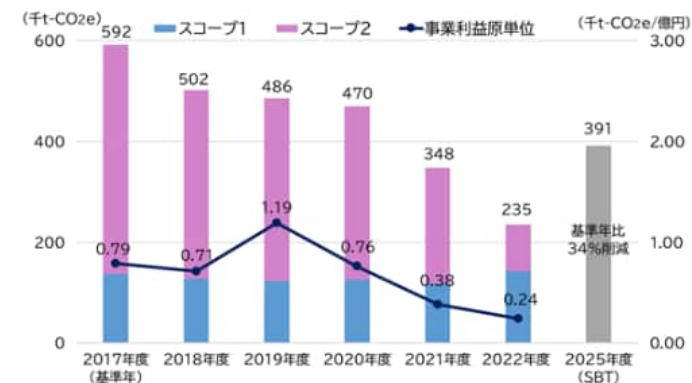
エプソンは、「環境ビジョン2050」の実現に向け、中長期的な温室効果ガス(GHG)の排出削減目標の達成を目指します。そのため、エプソンの技術の源泉である「省・小・精の技術」を基盤に、商品の環境性能向上や再生可能エネルギーの活用、事業活動などバリューチェーンを通じた環境負荷低減に積極的に取り組んでいます。

■ GHG削減目標（「1.5℃シナリオ」に沿った野心的な排出総量削減目標の目安）

| | |
|----------------|-------------------------------|
| スコープ1、2、3（※18） | 2030年度までに2017年度比でGHG排出量を55%削減 |
|----------------|-------------------------------|

※18 スコープ1：燃料などの使用による直接排出
 スコープ2：購入電力などのエネルギー起源の間接排出
 スコープ3：自社バリューチェーン全体からの間接的な排出

■ GHG排出量実績（スコープ1、2）



| | 2017年度 (基準年) | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 | 2025年度 (SBT) |
|--------------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------------|
| スコープ1 (kt-CO2e) | 137 | 128 | 122 | 125 | 118 | 142 | 391 |
| スコープ2 (kt-CO2e) | 455 | 374 | 363 | 345 | 230 | 93 | |
| スコープ1, 2合計 (kt-CO2e) | 592 | 502 | 486 | 470 | 348 | 235 | |
| 事業利益原単位 (kt-CO2e/100MJP) | 0.79 | 0.71 | 1.19 | 0.76 | 0.38 | 0.24 | - |

(注) 端数処理の関係で合計が合わない項目があります。

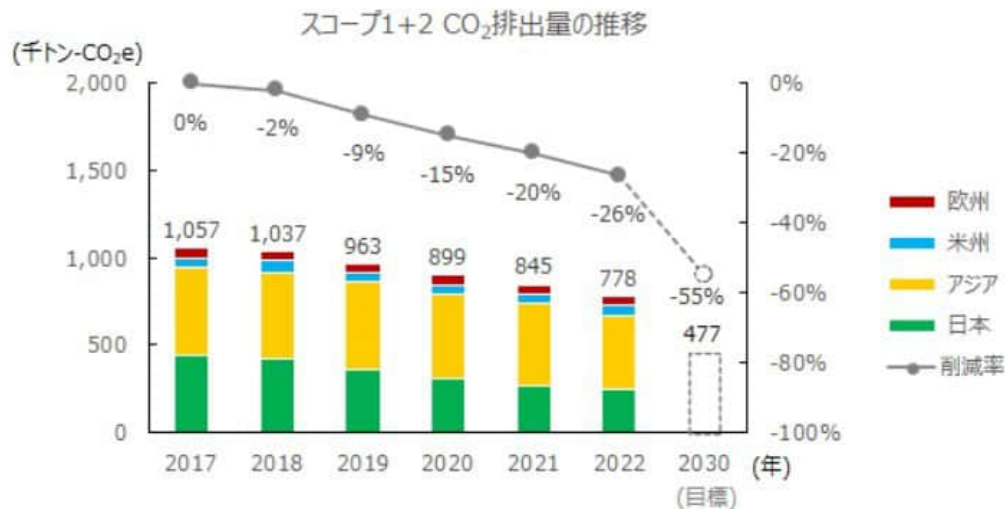
好事例
ポイント

GHG排出量について、エリアごと、複数年度の開示を行う。図表を併記することで分かりやすい開示となっている。


当社グループのCO₂排出量推移は以下のとおりです。2022年は生産拠点のあるタイ、マレーシア、フィリピンでグリーン電力証書の活用等により2017年比削減率28%を達成しました。引き続き、アジアにおける再生エネルギーの利用によるスコープ2 CO₂排出量の削減を進めるとともに、スコープ1 CO₂排出量の削減にも取り組んでまいります。

| スコープ1 CO ₂ 排出量の推移 | | | | | | | スコープ2 CO ₂ 排出量の推移 | | | | | | |
|------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|------|------------------------------|-----------------------|------|------|------|------|------|
| | 千トン-CO ₂ e | | | | | | | 千トン-CO ₂ e | | | | | |
| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| 合計 | 653 | 652 | 644 | 616 | 605 | 595 | 合計 | 404 | 385 | 319 | 282 | 240 | 183 |
| 日本 | 271 | 263 | 259 | 242 | 244 | 240 | 日本 | 173 | 157 | 98 | 68 | 19 | 3 |
| アジア | 290 | 291 | 291 | 278 | 264 | 256 | アジア | 208 | 207 | 214 | 208 | 213 | 173 |
| 米州 | 43 | 49 | 46 | 45 | 45 | 51 | 米州 | 14 | 14 | 6 | 6 | 8 | 7 |
| 欧州 | 49 | 49 | 48 | 51 | 50 | 48 | 欧州 | 8 | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 削減率 | 0% | -0% | -1% | -6% | -7% | -9% | 削減率 | 0% | -5% | -21% | -30% | -41% | -55% |

スコープ1、2の排出量について、日本、アジア、米州、欧州のエリアごと、複数年度のGHG排出量の推移を開示している。



上記の表とデータ内容は同一であるが、合計値のグラフも合わせて開示することで、改善状況がより視覚的に分かりやすくなっている。



「サステナビリティに関する考え方及び取組」 — 人的資本 —

好事例の考え方(1/2)

| 人的資本・多様性等における好事例の考え方 | 出所 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▶ 人的資本可視化指針で示されている2つの類型である、独自性(自社固有の戦略や、ビジネスモデルに沿った取組み・指標・目標を開示しているか)と比較可能性(標準的指標で開示されているか)の観点を適宜使い分け、又は、併せた開示は有用▶ KPIの目標設定にあたり、なぜその目標設定を行ったのかが、企業理念、文化及び戦略と紐づいて説明されることは有用▶ マテリアリティをどう考えているのかについて、比較可能性がある形で標準化していくことは有用▶ グローバル展開をする企業は、サステナビリティ情報の開示において、例えば、人権に関する地政学リスク等、ロケーションについて着目することも有用▶ 独自指標を数値化する場合、定義を明確にし、定量的な値とともに開示することは有用▶ 過去実績を示したうえで、長期時系列での変化を開示することは有用▶ 背景にあるロジックや、前提、仮定の考え方を開示することは有用▶ 人的資本の開示にあたり、経営戦略をはじめとする全体戦略と人材戦略がどう結びついているかを開示することは有用 | <p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」、 https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230324/01.pdf (2023年9月6日アクセス)</p> |

好事例の考え方(2/2)

| 人的資本・多様性等における好事例の考え方 | 出所 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▶ 改正開示府令の適用初年度の翌年度以降は、投資家へ分かりやすく情報提供する観点から、有価証券報告書の提出時に連結子会社分もまとめて開示することが望ましいと考えられる。▶ 女性活躍推進法等の枠組みで公表を行っていない企業についても、女性管理職比率等を有価証券報告書において開示することが望ましいと考えられる。 | <p>金融庁「「企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令(案)」に対するパブリックコメントの概要及びコメントに対する金融庁の考え方」、 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/01.pdf (2023年9月6日アクセス)</p> |
| <ul style="list-style-type: none">▶ 人的資本、多様性に関する開示に当たって、女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差といった多様性に関する指標については、投資判断に有用である連結ベースでの開示に努めるべき | <p>金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)―サステナビリティ情報の開示について―」、 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/07.pdf (2023年9月6日アクセス)</p> |

好事例
ポイント

人的資本以外の無形資産の中で人財が最も重要性の高い無形資産であることを明示。また、パーパス実現のための課題についても開示している。

<味の素グループの人的資本に対する考え方>

当社グループは経営戦略の実現にあたり、4つの無形資産（技術・人財・顧客・組織）が重要であると考えています。特に無形資産全体の価値を高める源泉であり、技術と顧客をマッチングさせイノベーションを生み出す人財資産の重要性は高いと考えています。また、志（パーパス）の実現に向けた主たる課題は下記と考えています。

- ・味の素グループ全体で共有する価値観や志の更なる浸透
- ・食品とアミノサイエンス、地域、ジェンダー、キャリア等を融合するダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの考え方の下、クロスセクショナルチームの取組みを推進し、イノベーションを共創する力の強化
- ・創業以来、大切にしている価値観の一つである開拓者精神（新しい事業、新市場の開拓に常に挑戦し続ける精神）の強化

人財(人的資本)以外の無形資産(技術、顧客、組織)も示しながら、その中で人財が最も重要性の高い無形資産であることを明示。

自社パーパスの実現のためにどのような人財が求められるか、人財資産に関する課題について説明しており、今後対応すべきストーリーが明確である。

好事例ポイント 具体的な人財投資額を記載、人財の強化について自社のパーパス(志)との関連を図解している。

(1)人財育成方針

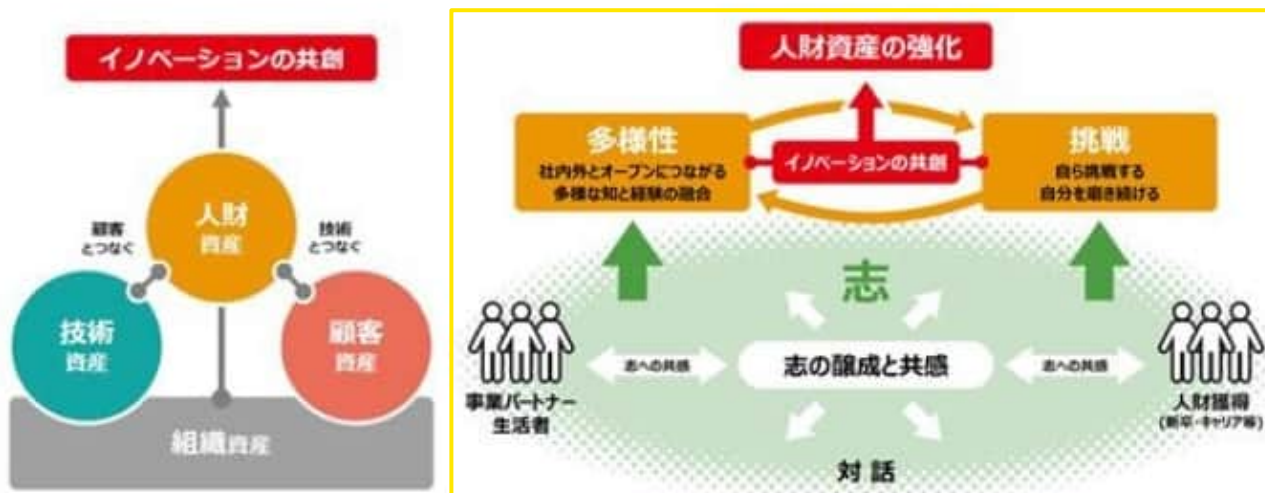
志に共感する仲間が集い、対話を通じた“志の醸成と共感”の促進に加え、“多様性”と“挑戦”を加速することでイノベーションを共創し、継続的に人財資産を強化します【人財投資額(*7)：2022年度約100億円／23-30年累計1,000億円以上】。当社グループは従業員のエンゲージメントが企業価値を高める重要な要素と位置付け、従業員エンゲージメントスコア(*8)の向上を推進します(実績：2022年度62%、目標：2025年度80%／2030年度85%)。また、従業員のWell-beingは人財資産の強化を支える基盤と考え、健康増進や資産形成等、広い観点で従業員のWell-being向上にも取り組みます。

人財投資額について具体的な金額規模感を開示

*7 機会投資含む金額

*8 測定方法を、「ASV自分ごと化」の1設問から、より実態を把握できる「ASV実現プロセス」の9設問の平均値(2022年度実績：75%)へと2023年度スコアから変更します。

人財の強化について「志(パーパス)」との関連を図解。以後のページにおいても「志の醸成と共感」の観点から具体的な施策を明示している。



好事例ポイント 中期経営計画(K25)と人財戦略の関係性、人財戦略を実現するための重点施策について、図解も含め分かりやすく解説している。

人財戦略は中期経営計画「K25」の基本構想に基づき、「社員活力の最大化」と「多様な人財の最大活用による組織力の最大化」を二つの柱と定めました。これらを実現する為に、特に以下の3点を重点施策として取り組んでいます。

- ・挑戦を推奨する組織風土の醸成
- ・専門性の高い多様な人財の能力発揮
- ・効率的で柔軟な働き方の実現

それぞれの施策は都度効果を確認していますが、定期的に社員エンゲージメントサーベイを実施することでも社員意識の確認を行っています。2022年は、国内花王グループにおいて社員エンゲージメントサーベイを実施しました。社員活力最大化に向けて内容を大きく見直すとともに、日本の労働安全衛生法に基づき実施しているストレスチェック制度も含んだ形で実施しました。調査結果については外部専門家による検証を共有する部門報告会を実施するとともに、職場ごとに強みや課題を共有し、より良い職場の実現に向けた改善活動につなげる取り組みを行いました。また、国内の社員代表と経営陣による意見交換の場である花王フォーラムや、社員懇談会を実施し、エンゲージメントの強化に努めました。これらの議論や対話の内容は社内のサイトや事業場の厚生委員会を通じて社員に広く周知・共有を行っています。

人財戦略について中期経営計画(K25)との連動性を説明し、2つの柱を明示するとともに、さらにそれを3つの重点施策へとブレークダウンしており、施策の達成が最終的な中期経営計画の達成につながるというストーリーが分かりやすく開示されている。

中期経営計画(K25)と人財戦略の関係性、人財戦略を実現するための重点施策について、さらに図解でも示すことにより、読み手にとって分かりやすい開示となっている。



好事例
ポイント

DE&I推進のための施策とその達成状況について、女性活躍推進という観点でさまざまな指標を開示するとともに、今後の目標についても開示している。

<女性活躍推進>

最も多くの人財に関わり、花王の成長に不可欠なDiversity要素として、特に日本を中心に女性活躍推進活動を進めています。取締役会の女性比率を2025年までに30%にするという目標を掲げて改善を進めるとともに、意思決定層における女性比率の向上に向け、そのパイプラインとしての管理職層の女性を増やす取り組みとして、2030年までに女性社員管理職比率を女性社員比率と同じにするという目標に向け、3つの重点アクションに取り組んでいます。

[トップマネジメントの女性の状況]

| | 2020年 | | | 2021年 | | | 2022年 | | |
|---------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|-----------------|
| | 男性 (人) | 女性 (人) | 女性比 率 (%) | 男性 (人) | 女性 (人) | 女性比 率 (%) | 男性 (人) | 女性 (人) | 女性比 率 (%) |
| 取締役 ※1 | 7 (3) | 1 (1) | 12.5 | 7 (3) | 1 (1) | 12.5 | 7 (2) | 2 (2) | 22.2 |
| 監査役 ※1 | 4 (3) | 1 (0) | 20.0 | 4 (3) | 1 (0) | 20.0 | 4 (3) | 1 (0) | 20.0 |
| 執行役員 ※2 | 26 | 1 | 3.7 | 26 | 2 | 7.1 | 27 | 3 | 10.0 |

※ 各年1月1日時点

※1 ()の数字は、全体人数のうち社外取締役、社外監査役の人数

※2 取締役兼務も含む

[女性の状況]

| | 2022年 | | |
|-----------|------------|------------|------------|
| | 従業員 (%) | 管理職 (%) | 達成率 (%) |
| 当社グループ | 52.9 | 30.5 | 57.7 |
| 当社及び国内子会社 | 55.9 | 22.4 | 40.1 |
| アジア | 44.8 | 47.6 | 106.6 |
| 欧州 | 49.9 | 40.8 | 81.7 |
| 米州 | 51.2 | 53.3 | 104.2 |

※ 12月31日時点

※ 従業員は正規雇用の従業員及びフルタイムの無期化した非正規雇用の従業員を含む

※ 達成率は、女性社員比率に対する女性管理職比率の割合であり、女性管理職比率を女性社員比率と同じにするという目標に対する達成度を示す

女性活躍の状況について取締役、監査役、執行役員の別や、管理職だけでなく従業員の状況について、エリア別に開示している。

男女間賃金格差については、原因記載を行っている。また、今後の比率を適正水準(女性管理職比率を女性社員比率と同一にする)にする方向性についても開示している。

<男女間賃金格差>

女性活躍の一つの指標である男女の賃金の差異は当社グループで78.1%となっています。当社グループでは、同じ役割であれば男女で賃金の差は設けていないため、この差は、主に日本において給与が高くなる傾向にある勤続年数の長い社員における男性比率が高いこと、また、給与の高い職群の社員における男性比率が高いことによるものと考えています。そのため、男女の賃金の差異の解消の方針として、女性活躍推進の取り組みにより、女性の定着をさらに向上するとともに、管理職や上級管理職、役員の女性比率を女性社員比率に対して適正に上げることを実行してまいります。

好事例
ポイント

人的資本に関する多様な指標を詳細なKPI(指標)にブレイクダウンして、具体的な目標、現状の実績について開示している。
またKPIについては、可能な限り連結グループとして開示

④ 指標と目標

| 人財戦略実現に向けた要素 | | KPI | 2022 | 目標値 2025年 | |
|---------------|----------------------------------|--|---|---|---------------------|
| エンゲージメント向上 | | ・社員エンゲージメントサーベイへの回答率 ・社員エンゲージメントサーベイにおける“社員の活力度” (モチベーション関連設問の肯定回答率) | 97% ^{※1} 68% ^{※1} | 95% 80% | |
| 重点取り組み項目 | 挑戦を推奨する組織風土の形成 | ・挑戦を認める評価・処遇・表彰 カテゴリー:「挑戦を推奨する風土」 ・O1Kao提案実現率 | 79% ^{※1} 25% | 75% 50% | |
| | | ・キャリア自律と自ら学ぶ能力開発 ・研修時間 | 12.9h ^{※2} | 20h | |
| | 専門性の高い多様な人材の能力発揮 | ・挑戦と成長を前提とした適正配置 ・多様な活躍の場の創出 | ・部門を超えたローテーション件数 ・入社後3年間の定着率 ・外部団体・企業への人材輩出数 | 438件 68% 70人 | 500件 80% 200人 |
| | | ・戦略的タレントマネジメント | ・サクセッションプランカバー率(必要ポジションに対し、何倍のサクセッサがミネートされているか) ・サクセッションプラン実現率(役職任用者の、サクセッサからの任命率) | 3.3倍 ^{※3} 17% ^{※3} | 7倍 80% |
| 効率的で柔軟な働き方の実現 | ・フレキシブルワーク実現 ・先端技術活用による業務の効率化 | ・社員エンゲージメントサーベイの肯定的回答率 カテゴリー:「効率的で柔軟な働き方」 ・一人当たり年間総労働時間 | 74% ^{※1} 1803h | 70% 1810h | |
| 基盤的アクション | OKR活用 | ・OKR導入率 | 62% 90% ^{※2} | 75% 95% ^{※2} | |
| | DE&I推進 | ・社員エンゲージメントサーベイの肯定的回答率 カテゴリー:「Inclusiveな組織風土意識」 ・女性管理職比率 | 69% ^{※1} 31% (女性社員比率53%) | 68% 女性社員 比率に対し 70% | |
| | 健康開発推進 | ・社員エンゲージメント調査における“GENKI率” ・平均長期休業日数の減少 ・長期休業者率 | 77% ^{※1} 182日 ^{※4} 2.74% ^{※4} | 80% 126日 ^{※2} 1.5% ^{※2} | |

人財戦略実現に向けた多様な取り組みについて、アクションから個々のKPIにブレイクダウンした上で、それぞれの具体的な目標、現状の実績について開示している。

開示指標については、可能な限り当社グループ(連結ベース)での開示としている。

- ※ 特に記載がない限り、当社グループで集計
- ※ 従業員は正規雇用の従業員及びフルタイムの無期化した非正規雇用の従業員を含む
- ※1 日本の連結対象会社のうち、花王ロジスティクス㈱、伊野紙㈱含まず
- ※2 日本の連結対象会社のみ
- ※3 花王㈱のみ
- ※4 日本の連結対象会社のうち、伊野紙㈱含まず

好事例ポイント 経営戦略の達成に向けた人的資本戦略を意識し、戦略を3つの方針にブレイクダウンしてストーリーを明確にしている。

2【サステナビリティに関する考え方及び取組】

(5)人的資本

② 戦略

2030年売上2,000億円企業を目指し、GLP2023は新たな芽を成長させる3年とし、既存事業の拡大とともに、これまでの概念にとらわれず、“「はかる」を超える” 新規事業領域の開拓に取り組んでいます。また、社会の要請に対応し社会課題解決に貢献してこそ企業価値向上が実現されると考え、GLP2023ではサステナビリティ課題への目標も設定し、ダイバーシティ経営の推進にも取り組んでいます。GLP達成に向け、人的資本(人財活力)を最大化するための3本の柱を「人財多様性推進」「人財育成」「環境整備」とし、それぞれ以下の方針を掲げて取り組みを進めています。

人財多様性推進方針

価値観や考え方も含め多様性を持つバラエティに富んだ人財が混ざり合い、多様な視点と強みを活かし新たな価値を創造する。

人財育成方針

自らの壁を取り払い、新たな領域に好奇心を持って取り組む人財、ステークホルダーや他社と共に社会課題の解決を目指す人財を育成する。

環境整備方針

「生活と仕事のバランスを考えて、働きやすく人生を楽しめる会社」と「労働生産性が高く働きがいがある会社」の両立に向けた制度・環境を整備する。

経営戦略(GLP2023)達成のための人的資本を最大化するための方針として、3本柱を明確に示している。また、これ以後のページにおいて、それぞれの方針に対する重視する指標について明確にした上で、複数年度の推移を示している。

好事例
ポイント

企業価値向上と人財の多様性との関連性について明確化している。また多様性向上に向けた施策として、女性管理職割合と経験者採用について、複数年度の推移を詳細に開示している。

<人財多様性推進>

人財多様性推進においては、女性管理職・外国籍管理職比率の向上、女性・外国籍を含む経験者採用の強化、シニア層活用の推進、そして障がい者雇用の推進を重点施策として実施しており、価値観や考え方も含め多様性を持った人財が混ざりあい、多様な視点と強みを活かして新たな価値を創造する組織を目指しています。

女性活躍推進においては、女性が生活と仕事を両立しながら活躍し、より直接的に事業の成長と企業価値向上に関与できるよう、採用活動・キャリア形成/継続に注力しています。2022年度から自分のライフステージ、ライフスタイルに合わせて働くことができる新しい管理職コースを新設しました。妊娠、出産、育児期間中のテレワーク制度新設とも合わせて、ライフワークバランスをより重視したキャリア形成が可能となります。管理職に占める女性の割合は、2022年度末で、国内3.1%、グローバル連結10.5%となっています（地域別・年度別実績は下表のとおり）。なお、国内においては2023年4月1日付けで5名の女性管理職が増え、国内女性管理職比率が4.0%となりました。GLP2023目標の達成に向けて引き続き取り組みが必要な状況ではありますが、これまでの女性活躍推進実績が評価され、2023年3月に女性活躍推進法に基づく「えるぼし」の最高位である3段階目認定を初めて取得しました。今後も引き続き国内女性管理職増加に向けた取り組みに注力し、GLP2023目標の達成を目指します。

管理職に占める女性の割合（女性管理職数÷全管理職数）（単位：％）

| | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 日本 | 1.3 | 1.0 | 1.1 | 1.8 | 2.3 | 2.8 | 3.1 |
| 米州 | 24.7 | 23.0 | 20.2 | 18.3 | 17.9 | 21.6 | 17.4 |
| EMEA * | 19.7 | 22.1 | 23.5 | 21.6 | 24.2 | 20.3 | 20.3 |
| アジア他 | 21.7 | 21.6 | 24.1 | 23.4 | 24.0 | 23.7 | 22.3 |
| グローバル連結 | 10.2 | 9.9 | 10.5 | 10.4 | 10.8 | 10.9 | 10.5 |

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

経験者採用は、多様なバックグラウンドを持つ外部人財、新規事業領域に取り組む人財の獲得を目的として積極的に推進しています。また女性管理職および管理職候補の採用を強化しています。

新規採用者に占める経験者の割合および女性の割合（単位：％）

| | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 経験者採用比率 ※1 | 13.0 | 5.0 | 10.0 | 6.9 | 20.9 | 44.2 | 36.5 |
| 女性経験者比率 ※2 | 33.3 | 0.0 | 66.7 | 0.0 | 11.1 | 32.4 | 30.4 |

※1 経験者採用比率：経験者採用数÷新規採用数

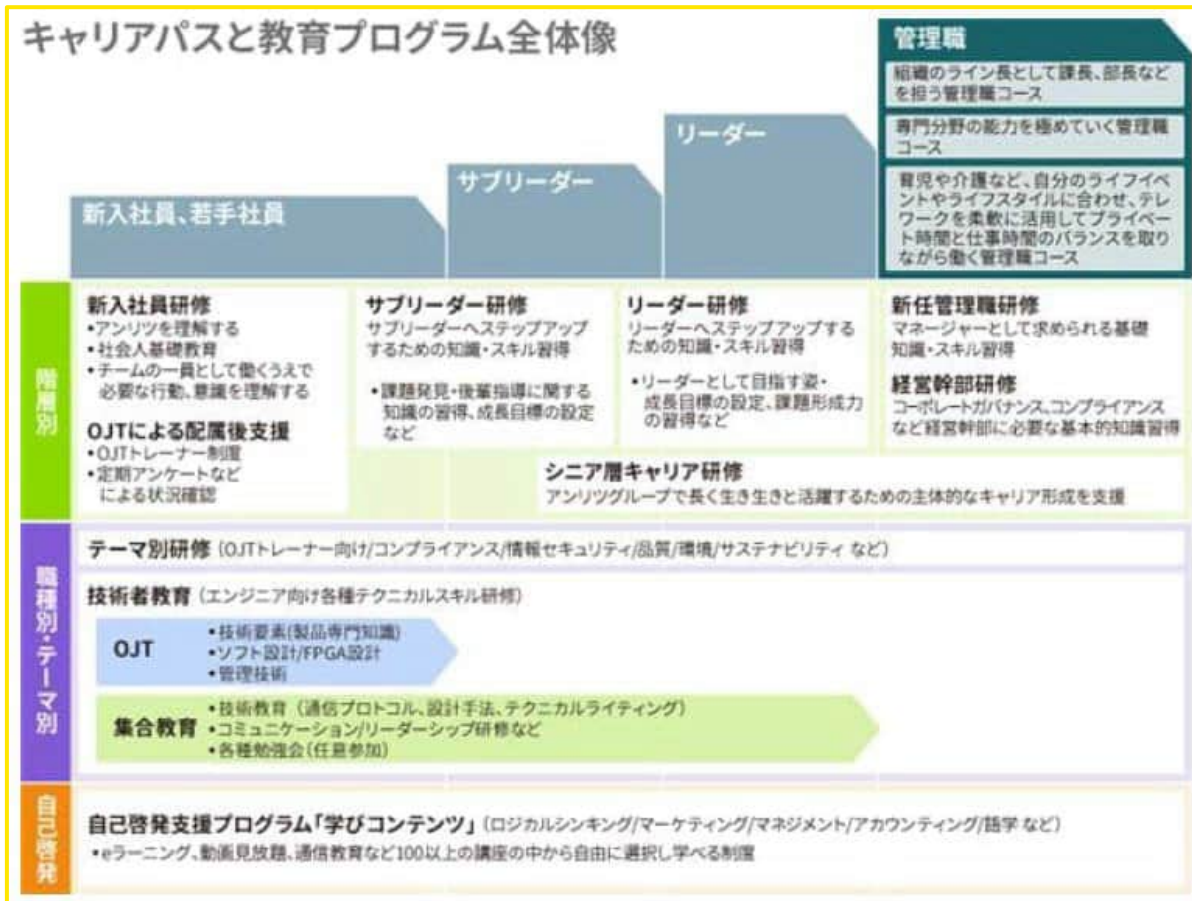
※2 女性経験者比率：経験者採用のうちの女性採用数÷経験者採用数

企業価値向上の観点から、価値観や考え方を含め多様性を持った人財が混ざり合うことで、新たな価値創造につながる点を明示している。

管理職に占める女性の割合をエリアごと、複数年度にわたり開示している。

多様性を高めるための経験者採用について女性経験者の比率も含めて、複数年度にわたり開示している。

好事例ポイント キャリアパスと教育プログラムの全体像を分かりやすく、長期的な視点から図示。また、新入社員のOJTについても分かりやすく図示。



新入社員だけでなく、リーダー、管理職に至るまでのキャリアパスと教育プログラムの全体像を分かりやすく、また長期的な視点から図示している。

新入社員の入社後3年間のOJTについても図式化により分かりやすく説明している。



好事例
ポイント

施策の効果を図るためのエンゲージメント調査の実施と、調査結果について長期間の推移を開示している。

<環境整備>

環境整備においては、経営戦略の重点施策として定めている「働き方改革」実現に向け、テレワーク制度の導入、育児や介護等によるテレワーク日数拡大、男性の育児休業利用推進、育児や介護などのライフイベントに応じて柔軟な勤務が可能な管理職コースの新設等、働き方やキャリアの多様化に向けたさまざまな施策を行っています。多様な従業員が生活と仕事を両立させることができる働きやすい環境と、働きがいを持ちながら生産性高く働く環境の両立を目指しています。当社は2015年、2018年に続き厚生労働大臣から「子育てサポート企業」と認定され、2020年に3回目の「くるみんマーク」を取得しています。

2022年度は、「産後パパ育休」の施行に合わせ、男性の育児休業利用推進のため、4週間の育児休業取得者に対し給与を実質100%補償する制度を導入しています。制度導入にあたり全管理職に対して、「男性育児休業取得率100%」と「4週間以上の取得推進」が当社グループの方針であること、管理職が対象者へ取得を促すこと、育児休業取得に絡むハラスメントの防止とアンコンシャスバイアスを意識すること等を指示しました。男性も当たり前で育児休業を取得できる環境づくりに努めています。

国内アンリツグループでは、毎年全従業員に対するエンゲージメント調査を実施し、「働きやすさ」と「働きがい」の現状把握そして組織課題の抽出を行っています。調査結果は社内イントラネットで全従業員に公開するとともに、各部門にフィードバックし改善に活用しています。働きがいを向上させる取り組みの一つとして、年1回上司と従業員が、将来のキャリアプランに関するコミュニケーションを取る「自己申告制度」を以前から導入しています。2022年度からは「役割共有面談」としてキャリアプランに加え、部門方針・課題と各人の役割・期待を共有する場として、各人へのフィードバックと合わせて年2回実施しています。

環境整備方針について、施策内容は一般的だが、エンゲージメント調査を実施することで、施策の結果について継続的に把握している。

エンゲージメント調査の結果 (単位: %)

| | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 2022年度 |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 回答率 | 93 | 92 | 98 | 98 | 97 | 98 |
| 働きやすさ満足度 | 88 | 88 | 87 | 90 | 90 | 90 |
| 働きがい満足度 | 70 | 70 | 70 | 75 | 75 | 72 |

エンゲージメント調査については複数年度にわたり回答率を明示。従業員目線での働きやすさ満足度、働きがい満足度についてパーセンテージで記載し、改善状況について示している。

東急不動産ホールディングス株式会社



好事例ポイント 「人的資本経営」を「GROUP VISION 2030」と「中期経営計画2025」の実現のための経営戦略と連動した人財戦略を策定、実行することにより持続的な企業価値を高めることと定義している。その実現のための人財戦略の重要課題と施策を明確にした上でKPIを設定し、実績に基づく進捗や目標を開示し、アウトカムにつながるストーリーを説明している。

サステナビリティに関する考え方及び取組 (3) 人的資本経営

当社グループにおける「人的資本経営」とは、「GROUP VISION 2030」及び「中期経営計画2025」の実現に向け、経営戦略と連動した人財戦略を策定及び実行することで、持続的な価値向上に取り組むことを指します。当社グループは100社超・約3万人の従業員の知識・スキルや意欲を「人的資本」と捉えて積極的に投資することで、「価値を創造し続ける企業グループ」と「誰もが自分らしく、いきいきと輝ける未来」を目指します。

<人的資本経営の考え方>

絶え間ない価値創造を続ける人財集団へ。
経営戦略と連動し、グループ価値を最大化する人財戦略を推進。

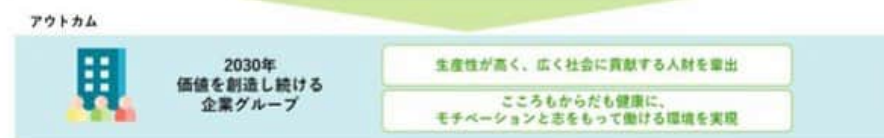


④指標及び目標
<KPI表>

| 人財戦略 | 施策 | 人財KPI | 進捗 | 目標 |
|-----------------|----------------|---|--|---|
| 価値を創造する人づくり | グループ理念の浸透 | ①グループ各社執行役員長期ビジョンの「自分ゴト化」度（グループ全体の取組） | 84% [2022年度実績、計140社対象] | 90% [2025年度] |
| | DX人財の育成 | ②ITパスポート取得率（※1） ③デジタル活用によるビジネス件数 | 71% [2022年度実績] 累計43件 [2022年度実績] | 100% [2030年度] 計100件以上 [2030年度] |
| | 環境経営に基づく人財育成 | ④サステナブル・アクション・アワード ⑤事業を通じた環境取組件数 | 応募123件 [2022年度実績] 累計36件 [2022年度実績] | 応募50件/年、累計300件 [2025年度] 計100件以上 [2030年度] |
| 多様性と一体感のある組織づくり | 女性の活躍推進 | ⑥新卒女性採用比率（※2） ⑦女性管理職比率（※2） ⑧女性管理職経験比率（※2） | 46% [2023年4月実績] 8% [2023年4月実績] 18% [2023年4月実績] | 50% [2030年4月] 20%以上 [2030年4月] 20%以上 [2030年4月] |
| | 多様な人財の活躍推進 | ⑨キャリア採用者管理職比率（※2） ⑩DE&Iの理解深化（Eラーニング受講率）（※2） | 46% [2023年4月実績] 86% [2022年度実績] | 50% [2030年4月] 100% [2030年度] |
| | イノベティブな組織風土の醸成 | ⑪社内ベンチャー制度「STEP」事業化件数 ⑫外部知見の獲得とグループ内ノウハウ共有 | 応募累計253件・事業化3件 [2022年度実績] 累計108回 [2022年度実績] | 事業化1件/年 [2025年度] 開催4回/年 [2025年度] |
| 働きがいと働きやすさの向上 | 健康経営の推進 | ⑬健康診断受診率（※2） ⑭ストレスチェック受検率（※2） ⑮男性育児休職取得率（※2） | 100% [2022年度実績] 93% [2022年度実績] 65% [2022年度実績] | 100% [2030年度] 100% [2030年度] 100% [2030年度] |
| | 柔軟な働き方の支援 | ⑯テレワーク制度規程整備率（※2） ⑰フレックス勤務（またはフレックスタイム）制度規程整備率（※2） | 100% [2022年度実績] 100% [2022年度実績] | 100% [2030年度] 100% [2030年度] |
| | ワークエンゲージメントの向上 | ⑱従業員エンゲージメント・サーベイの実施および改善取組（※1） | エンゲージメント・レーティングAA [2022年度実績] | エンゲージメント・レーティングAA [2030年度] |

※1 東急不動産株式会社 ※2 主要5社合計（東急不動産株式会社・東急リアルティ株式会社・株式会社東急コミュニティー・東急住宅リース株式会社・株式会社学生情報センター）

時間軸を意識した目標と進捗を示すことにより、アウトカムにつながる人財戦略の成果のプロセスの筋を分かりやすく説明している。



※2022年度及び2023年4月の実績は、第三者検証取得前の実績も含まれており、概算値になります。



好事例
ポイント

好事例ポイント: 人材戦略における重要課題の指標のモニタリング体制を明確にするとともに、一体感・整合性のある人事ファンクションを実現するためにGlobal CHROとリージョンCHROを設定し、戦略や方針を浸透させるための組織運営を実践している。

サステナビリティに関する考え方及び取組

(1)人的資本 ①ガバナンス

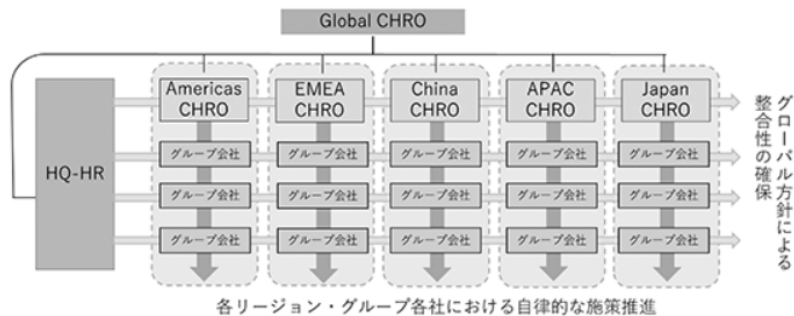
イ 経営による人材戦略のモニタリング

当社グループのサステナビリティ指標であるMOS指標において、「従業員エンゲージメント」、「経営層のダイバーシティ」、「ウェルネス意識」を人材戦略・人事施策に関する指標として設定し、当社執行役社長をはじめとする経営陣のリーダーシップのもとで定期的に進捗をモニタリングしています。また、重要な人事施策の執行状況を執行役員会でモニタリングするほか、定期的の実施するエンゲージメントサーベイの執行役員会及び取締役会への報告により、人事戦略・人事施策の有効性を経営が確認しています。

ロ 「One Company, One Team」に基づく整合性・一体感のある組織運営

人事ファンクションの組織運営は、HQ(Head Quarter、グローバル本社機能)が策定する全体戦略・方針に基づき、各リージョン・グループ各社が自律的に人事施策を実行する形態を採っています。これにより、「One Company, One Team」の下での施策の整合性や組織としての一体感を維持したうえで、よりスピーディな組織運営を実現しています。

各施策の整合性を維持するために、人事業務におけるガバナンスポリシーを設けているほか、世界各地域の人事責任者(リージョンCHRO)との定期的な会議により戦略・方針の共有や人事施策のブラッシュアップを図るほか、リージョン内での対話を促進することで、戦略・方針の浸透に繋がっています。



グローバル方針に基づき整合性を確保するための組織運営体制について説明がされている。

効率的で標準化された人事施策・オペレーションを実現するためのアクションが説明されている。

具体的には人事基盤システムの統合、評価尺度の統一、給与計算等の共通機能の集約による効率化の狙いが記述されている。

ハ 人事施策・オペレーション

グローバルや各リージョンの単位で人事施策・オペレーションの統合・共通化を進めることで、その有効性や効率性の向上を図っています。例えば、人事基盤システムの統合によるグローバルでの要員管理・タレントマネジメントの強化や、人事評価制度・プロセスの統合・共通化による評価尺度の統一と、それによる評価への納得感や従業員エンゲージメントの向上、給与計算を始めとする共通機能の集約による効率化などが挙げられます。新たな施策の導入・推進は人事ファンクション内でプロジェクト的に管理するほか、その重要度に応じて執行役員会で審議するなどして、その妥当性を確保しています。

好事例ポイント マテリアリティの課題である「事業を通じた社会課題解決」の戦略においてデジタルサービスの提供を掲げており、そのために会社が発展していくための人的資本に係る課題が記載されている。そのような事業戦略に対応するため対応策として、リコー式ジョブ型人事制度の導入に関する背景を説明している。

サステナビリティに関する考え方及び取組
(6) 人的資本・多様性への対応

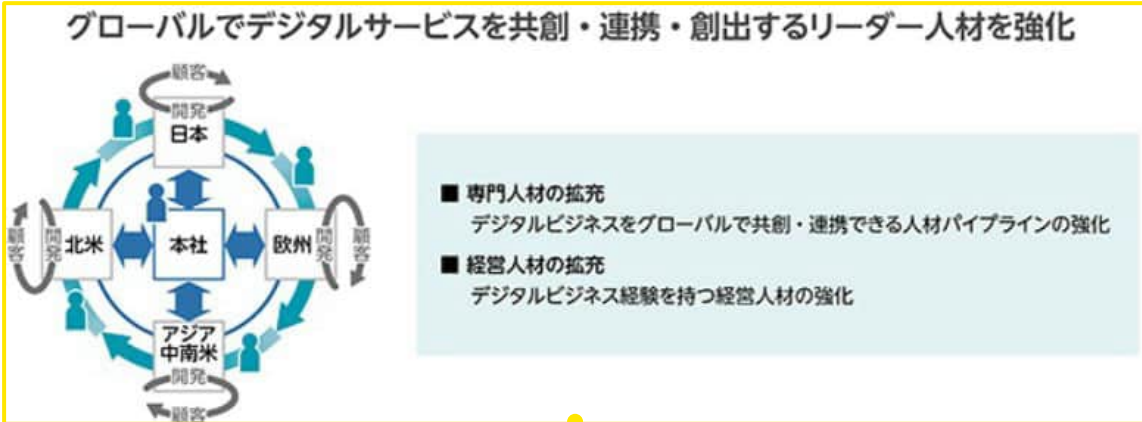
今後、当社がデジタルサービスの会社として更に発展していくためには、グローバル人材の活躍が不可欠と考えます。2022年度に発足した日本及びグローバルのDE&I Councilでは、当社が抱える様々なDE&Iの課題や今後の方向性についてグローバルとローカルが連携しながらそれぞれで議論しております。その中でも、女性活躍は全世界で重点的に取り組む課題の1つであり、ESG目標を設定し強化してまいりました。

2022年度の女性管理職比率は目標値(PFU除く)16.5%に対し、16.3%でした。日本においては目標値(PFU除く)7.0%に対し僅か0.1%届かず6.9%という結果となりました。特に日本では、ジョブ型人事制度における適所適材の考え方により、女性だけでなく年齢にかかわらず管理職ポジションへの積極的な登用が進み、30代の管理職割合においても大きく伸長しております(参考:当社における30代の管理職登用数:2022年3月末→2023年4月1日時点で2.8倍)。今後も、多様な人材の活躍に一層取り組み、特に女性活躍については「創業100年となる2036年までに女性社員比率と女性管理職比率を同等にする」という長期目標を掲げ、その中間マイルストーンとして21次中経では、日本での女性管理職比率を10%以上に、国内外あわせたグローバルでの比率を20%以上に引き上げることを目指し、引き続き重点的に取り組みを進めてまいります。

また、障がい者雇用においては、職域を拡大し、障がいの有無に関係なく、新しい価値創造のための変革を加速する人材を求めています。

他にも、リコー式ジョブ型導入により、社員一人ひとりの仕事自律を促し、また社内公募を活用し人材流動性を高めることで、多様な経験を組織に活かす機会が広がっています。

ジェンダーや障がいの有無など属性の違いだけでなく、知識や経験といった従業員のあらゆる多様性を活かすために、DE&Iを企業カルチャーにする取り組みを今後一層強化してまいります。



グローバルでデジタルサービスを共創・連携・創出する人材を掲げており、グローバル人材の活躍とデジタル人材の育成がキーとなることを説明している。

デジタル等の専門的人材の確保や配置のため、適所適材の人事を可能とするジョブ型人事制度の必要性を説明している。

女性活躍を含む多様性に関する取組みについても、マテリアリティ課題と整合したものとなっている。

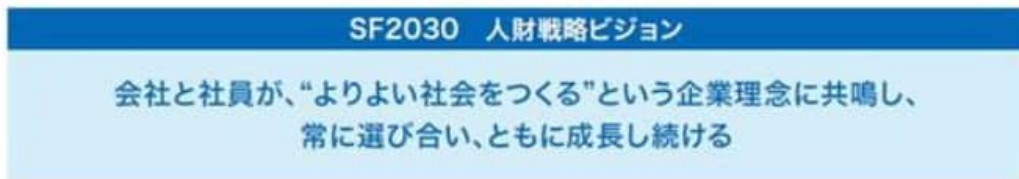
好事例ポイント 人的資本の取組みにおいて、単に施策を列挙するのではなく、企業価値向上の視点から人的創造性を定義し、人的創造性を向上させるために各施策を実施しているというストーリーが明示されている。

(3) 人的資本に関する取組み

② 戦略

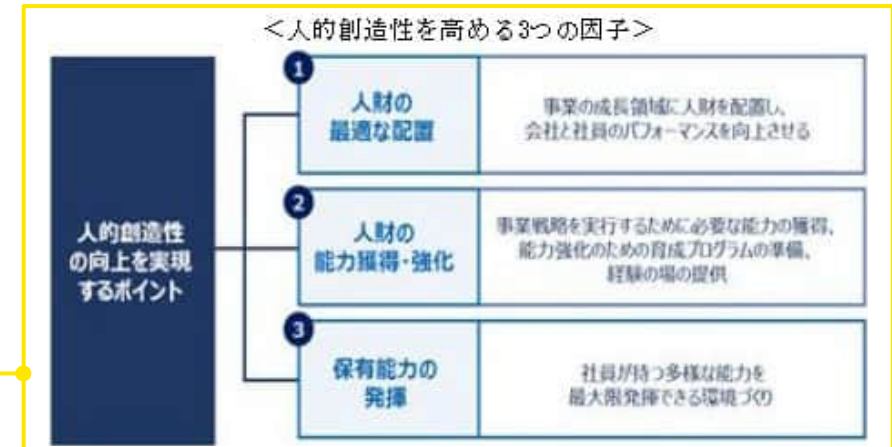
「SF2030」人財戦略ビジョン

「SF2030」の目標である、事業を通じた社会価値創出の原動力は、社員一人ひとりです。会社と社員が「選び・選ばれ」、「ともに成長する」新たな関係を構築していくことを前提に、企業理念の実践を通じて、社会的課題の解決を志す、スペシャリティを備えた多様な人財が集い、一人ひとりが主体性を持って能力を発揮する集団であり続けられる人財戦略をグローバルに実行していきます。



人的創造性は独自指標だが、「売上から変動費を差し引いた付加価値を人件費で割ったもの」として定義。人的創造性の向上が企業価値向上につながる点をしっかりと示している。

人的創造性を高めるためのポイントを、大きく人財の最適な配置(人員配置)、人財の能力獲得・強化(人財育成)、保有能力の発揮(職場環境整備)の3点とし、詳細な各施策実施へのつながりを示している。



好事例
ポイント

従業員の状況に記載した女性管理職比率について、追加の詳細説明を記載。具体的な取組内容を記載するとともに、それによる成果についてもグラフを用いて視覚的に説明している。

(3) 人的資本に関する取組み

(参考) グローバルの女性管理職比率について

欧州、米州、アジア、中華圏のリージョンにおいては既に20%を超えており、引き続き維持・向上していきます。今後は、特に日本における育成・登用を加速していくことで、SF 1st Stageの目標である18%以上の達成を目指します。

・女性の更なる活躍に向けた取組み

グローバル経営幹部候補の選抜・育成におけるジェンダーバランスの考慮、女性を対象としたリーダーシップトレーニングやメンタリングプログラムなど、女性リーダーの拡充に向けた様々な取組みを実施しています。また、女性への働きかけだけでなく、アンコンシャスバイアスに関する研修や心理的安全性を高める管理職向けの研修などを通じて、社員一人ひとりの個性や知識、経験・体験に基づいた考え方や意見の多様性を引き出し、立場に関わらず成果や価値創造に向け率直な意見を気兼ねなく話し合える風土醸成の取組みも行っています。

国内においても、キャリア支援と両立支援の二つの軸を同時に実行していくことで多様なロールモデルを育成しています。キャリア支援では、女性のメンバーを対象とした「女性リーダー研修」の実施、各拠点を主体とする女性交流会・勉強会・講演会などを通じた女性ネットワークの実現・拡大、相互研鑽を進めています。両立支援では、仕事と家庭の両立支援ガイドの発行、相談窓口の設置、人事処遇制度の改定など、一人ひとりが個性を発揮し、活躍できる環境を働くメンバーと一緒に改善しています。これらの取組みを加速するため、上司と対話を行い、自律的なキャリア開発を支援するキャリア開発面接や、社内公募・応募制度など、中長期的にキャリア形成を考え、実現できる仕組みを用意しています。また、直属上司以外の“斜め”の関係を活かしたメンタリングプログラムを導入し、複眼的視点からの気づきを通じた相互成長やネットワーキングの機会も創出しています。

こうした取組みの結果、日本国内の女性職場リーダーは増加しています。2023年4月現在、オムロングループ（国内）における女性役員は、7名（内訳：社外取締役1名、執行役員常務1名、執行役員2名、関係会社取締役社長2名、関係会社取締役1名）です。女性管理職人数（国内）は、2018年には85人でしたが、今では137人になり（注）、多様なスタイルのロールモデルが誕生し、意思決定に多様な意見が反映されています。引き続き、管理職や女性社員の意識改革、女性の活躍機会の拡大や登用などに取り組んでいます。

将来の達成目標を数値で示している。

女性活躍に関する取組内容の詳細とその成果を視覚的に表現している。



好事例ポイント 社員のウェルビーイング向上により生産性を高め、組織として高いパフォーマンスを発揮し続けることを目指すために健康経営を進化させることを明確化している。
また、健康経営の取組みの成果をモニタリングするため、プレゼンティーズム損失割合やアブセンティーズム平均値に関する目標値を設定し、指標及び目標の開示項目として開示している。

サステナビリティに関する考え方及び取組 (2)戦略(人的資本)

「健康経営のさらなる進化」
当社グループでは、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001や、厚生労働省「労働安全衛生マネジメントシステムに関する指針」を参考に、適正な労働条件や職場環境の整備をはじめ、社員が心身ともに健康で働き続けられるよう、労働安全衛生の確立に積極的に取り組んでいます。また、社員のウェルビーイング向上により生産性を高め、組織として高いパフォーマンスを発揮し続けることを目指し、CHO(最高健康責任者)に人事担当役員を選任している他、毎年、グループ全役職員の健康状態を分析した「健康白書」を作成し、CHO主催の「健康経営推進会議」を四半期ごとにグループ横断で開催し、健康経営のための取組みの評価・改善を行っています。さらに、人事部・総合健康開発センター(医務室)・健康保険組合の3者が協働して健康施策に関する企画・発信を行う他、日常的に意見交換を実施することで実効性を高めており、健康経営によって解決を目指す経営課題への取り組みとして、2022年度はメンタル不全の未然防止のためのマインドfulness研修の他、睡眠に関する施策、歯科の健康施策を導入し、社員のパフォーマンス向上に向けた取り組みを強化しました。近年では、全国に勤務する社員がオンラインで医務室を利用できるオンライン診療を導入し、婦人科を含む様々な科目の診察や薬の処方に加え、こころの健康に関する相談も行っています。これらの結果をモニタリングするため、プレゼンティーズム損失割合※1やアブセンティーズム平均値※2に関する目標値を設定し、定期的に進捗状況の評価を行っております。

- ※1 プレゼンティーズムは、何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態。プレゼンティーズム損失割合は、病気やケガがないときに発揮できる仕事の出来を100%として、過去4週間の自身の仕事の出来をパーセンテージで評価するアンケートを実施し、全従業員の平均値と100%との乖離を算出したもの。数値が小さいほど生産性が高い
- ※2 アブセンティーズムは、病欠、病気休業の状態。アブセンティーズム平均値は、過去1年間に自分自身の病気を理由として何日欠勤したかを問うアンケートを実施し、全従業員の平均値を算出したもの。平均日数が少ないほど生産性が高い

サステナビリティに関する考え方及び取組 (4)指標及び目標(人的資本)

＜健康経営推進体制＞

| 労働安全衛生・健康経営に関する指標 | | | | |
|-------------------|-------|--------|--------|-----------------|
| | | 2021年度 | 2022年度 | 目標 (2030年まで) |
| プレゼンティーズム損失割合 ※1 | 連結 ※3 | 15.2% | 12.6% | 10.0%未満 |
| アブセンティーズム平均値 ※2 | 連結 ※3 | 3.4日 | 3.1日 | 3.0日以下 |

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

病気を抱えたまま業務を遂行した場合のパフォーマンスの低下の度合い(プレゼンティーズム)や、過去1年間の病気による欠勤を示すことにより、健康経営の成果と生産性の関係を指標化して開示している。

好事例
ポイント

人材戦略の方向性、中計と関連したあるべき人材像(To be)について開示

(5) 人材の育成及び社内環境整備に関する方針、これに関する指標の内容並びに当該指標を用いた目標及び実績

① 人材に対する基本的な考え方

当社グループは、「信頼と創造」という企業理念のもと、コア技術である光利用技術と精密技術をベースに製品やソリューションを提供しています。人々や産業の希望や期待に応え、より豊かな社会の実現をサポートするグローバル企業です。

その担い手となるのは、「当社グループで働く多様な人材」です。当社グループはこれまでも、様々な能力や価値観、経験を持つ人材が集まり、その才能を活かし合うことで、創業100年を超える実績と世界に誇る高いものづくり力を築き上げてきました。従業員一人ひとりの成長と、その力を最大限に活かし合うことが、チームや組織力を向上させ、当社グループの成長に繋がっていきます。さらなるグローバル化や価値観の多様化が進む中で、ニコンと、そして社員一人ひとりが社会やお客様から求められる存在になるためには、会社と従業員が共に成長していく関係でなければなりません。

そのために、当社グループは会社の目指す方向性や組織の目標を明確に示し、これに連動した人材戦略を実行することで、多様な従業員がその能力を最大限に発揮し、自身と当社グループの成長を実感できる環境や活躍の機会を提供していきます。従業員に求められるのは、その機会を逃すことなく、主体的・継続的にスキルを磨き続ける姿勢です。当社グループは、成長に向けて挑戦し、努力する従業員を支援するとともに、成果を出し、組織に貢献した従業員には、その活躍に公正かつ公平に報いていきます。

また、変化に対応し、多様化する社会やお客様の課題に応えるためには、当社グループで働く人材が持つ多様な知識や経験、価値観、専門性などを活かす必要があります。共に働くメンバーの個性や能力を認め合い、活かすことができる職場環境や企業文化の醸成に向け、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン」(DEI)を推進していきます。

このことが、当社グループの社会やお客様への価値提供力を高め、従業員のやりがいやエンゲージメントを高めることに繋がり、チームのため、自分の成長のために主体的に考え、行動する、自律した「個」の形成へと繋がる好循環を生み出します。当社グループは多様な従業員一人ひとりと共に成長し、企業理念である「信頼と創造」の実現と、持続可能な社会に貢献し続ける企業を目指します。

② 中期経営計画と連動した人材戦略

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

こうした経営戦略の担い手となる人材には、次のような要素が求められます。

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

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

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

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

人材に対する基本的な考え方として、自社の人材戦略の大きな方向性を示している。

中期経営計画実現の観点から、自社に必要な人材が備えるべき要素(To be)について示し、その後の人材戦略の開示につなげている。

好事例ポイント 経営計画と連動した人材戦略について、3つの視点から分かりやすくブレイクダウンし、さらに個々の重点項目につなげることで、各施策の位置付けが明確化されている。

<人材戦略の3つの柱>

| | 方針 | 重点項目 |
|----|--|--|
| 獲得 | 事業運営上必要な人材を安定的に確保する。 経営戦略上獲得が急務な人材については新規採用やM&A等により早期獲得を目指す。 | <ul style="list-style-type: none"> ・ビジネス開発人材、技術営業など重点的に獲得 ・採用ブランディングの強化 ・獲得プロセス・体制の強化 ・雇用・労働条件の柔軟化 |
| 育成 | 業務遂行に必要なスキルや役割、キャリアパスなどを明確化し、自律的な成長を促すための幅広い教育、育成の機会を提供する。 中核人材やグローバル人材については戦略的な登用や配置により計画的に育成する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・中核人材の早期選抜と計画的な育成 ・人材グローバル化に向けた戦略配置 ・キャリアデベロップメント、リスキルプログラムの拡充 |
| 活躍 | 多様な従業員が自律的に成長する姿勢とチームに貢献する意識を持ち、その能力を最大限に発揮できる環境（制度・職場環境・企業文化等）の構築を推進する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・若手・キャリア採用者が成長・活躍できる環境整備 ・ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの推進 ・実力・意欲重視の抜擢・登用 |

具体的な人材戦略について獲得、育成、活躍の3つの視点（柱）から方針を示しており、人材戦略のストーリーを明瞭に開示。

3つの柱から重点項目へとブレイクダウンし、人材戦略から具体的な個々の施策へのつながりが明確化されている。

好事例
ポイント

女性管理職比率だけでなく、新卒採用における女性比率を開示している。

<女性活躍推進>

女性活躍推進は日本の社会課題のひとつであり、当社においても重要な課題のひとつに位置づけています。「女性管理職比率」と「新卒採用における女性比率」を具体的なKPIに、活躍推進のための具体的な取り組みを実施しています。

また、女性のみならず、育児や介護など、多様な事情を抱えた従業員がライフステージに応じた柔軟な働き方が選択できるよう、制度や環境の整備にも取り組んでいます。

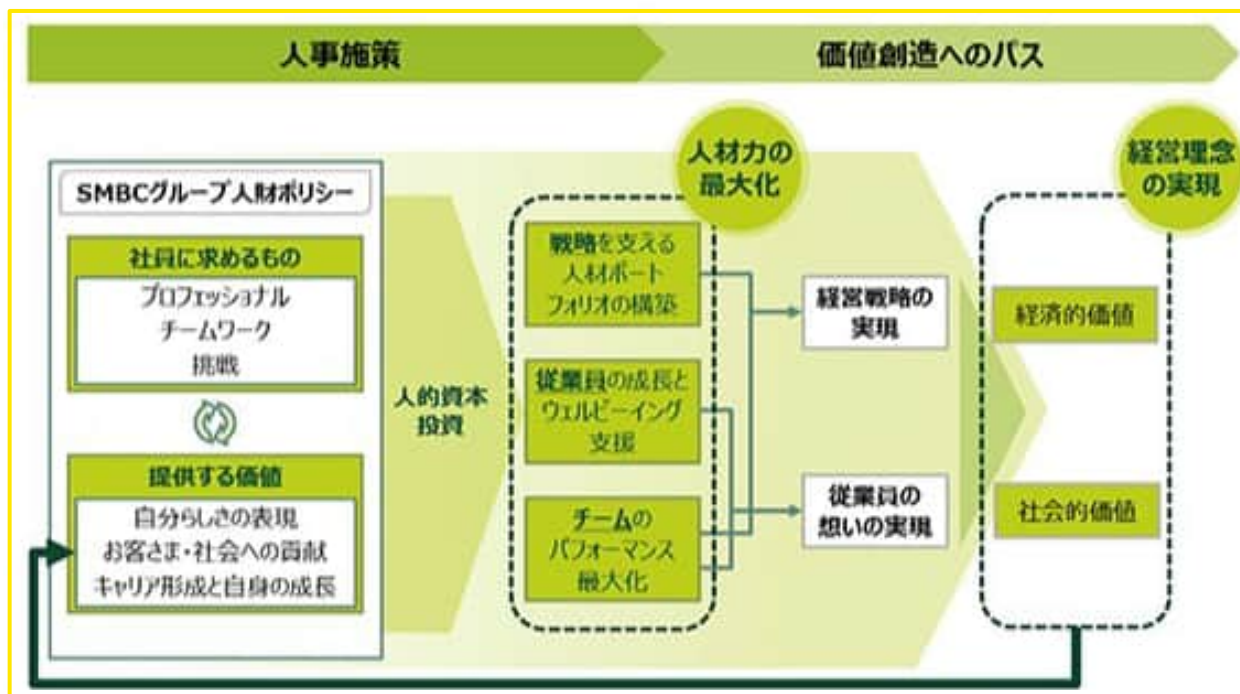
| KPI | 対象範囲 | 目標値 | 2022年度実績 |
|--------------|---------|----------------|----------|
| 女性管理職比率 | 株式会社ニコン | 2025年度末までに8%以上 | 6.9% |
| 新卒採用における女性比率 | 株式会社ニコン | 25%以上 | 32.3% |

女性管理職比率だけでなく、新卒採用における女性比率を開示することで、採用という入り口における達成状況についても開示している。

好事例ポイント 各人事施策が人材力の最大化、および経営理念の実現により価値創造につながる点をフロー図により分かりやすく図解

ロ. 当社グループ版人的資本経営モデル

「SMBCグループ人材ポリシー」に基づき、グループ・グローバルでの人的資本経営による人材力の最大化に向けて、「戦略に応じた人材ポートフォリオの構築」と、全従業員を対象とした「従業員の成長とウェルビーイング支援」「チームのパフォーマンス最大化」に資する施策を推進してまいります。



各人事施策が人材力の最大化、および経営理念の実現により価値創造につながる点をフロー図により分かりやすく図解している。

好事例
ポイント

戦略的な人財確保・配置転換について開示している。

戦略的な人財確保・配置転換

当社グループでは、各社内部での異動に加えグループ内の出向も人財育成の手段として活用しており、当社から海外を含むグループ会社へ積極的に派遣し、責任あるポジションを経験させることで、将来当社またはグループ会社におけるトップマネジメントを担う人財を早くから育成しています。また、グループ会社から当社に出向することでグループ会社の人財育成にもつなげています。


当社では、事業ごとに次世代課長候補の要件/必要スキルを明確にし、その候補者が常にプールされている状態を目指し、役員と人事部とで人財プールおよびその育成計画を審議するサクセッション会議を毎年実施しており、管理職試験を通過する新たな課長層が毎年生まれています。2023年度からは執行役員や部長のサクセッションについても議論することとしています。

また、若手社員については、2022年度から複数の事業・職種を経験することで、視座を高め、仕事の幅を広げ、変化対応力を高めることを狙いとして「育成ローテーション」をスタートしました。

具体的には、対象者全員との人事部・所属上長との面談、対象30部署と人事部とのキャリア開発会議を行い、対象社員一人一人のキャリア志向を丁寧に把握するとともに、強み・成長課題・適性を判断し、取締役以上で構成する「人財育成会議」にて異動を決定しました。更に各部署長から対象者全員に、目的や期待する事、今後の育成方針について丁寧に説明するとともに人事部によるフォロー面談も行いました。これにより、対象者がそれぞれ前向きに受け止めるとともに、他の社員も含めて全社的なキャリア意識の向上にも繋がっています。

出所: EDINET閲覧(提出)サイト <https://disclosure.edinet-fsa.go.jp/api/v1/documents/S100R66L?type=2> (2023年9月20日アクセス)

人的資本について、育成、職場環境整備に加えて、人財プールの仕組みやローテーション制度について、あるべき人財を確保するという観点から開示している。



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



好事例の考え方

| その他のサステナビリティ情報における好事例の考え方 | 出所 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▶ ISSBにより今後開発されるサステナビリティ情報の開示基準*に留意し、投資家の意思決定に影響を与えるような情報は何かという視点を持ち、開示を行うことは有用 | <p>金融庁「記述情報の開示の好事例集2022」、 https://www.fsa.go.jp/news/r4/singi/20230324/01.pdf (2023年9月6日アクセス)</p> |
| <ul style="list-style-type: none">▶ サステナビリティ情報には、環境、社会、従業員、人権の尊重、腐敗防止、贈収賄防止、ガバナンス、サイバーセキュリティ、データセキュリティなどに関する事項が含まれ得る。 | <p>金融庁「記述情報の開示に関する原則(別添)―サステナビリティ情報の開示について―」、 https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20230131/07.pdf (2023年9月6日アクセス)</p> |

* ISSBが今後取組みを検討しているサステナビリティ関連の項目: 生物多様性、生態系及び生態系サービス、人的資本、人権



好事例
ポイント

「人権尊重への対応」に関して準拠するフレームワークを示し、グループ方針の策定・共有について開示

② サプライチェーンを含む人権尊重

当社グループはグローバルに様々な事業を展開していますが、その事業に関わるサプライチェーン上のどの国・地域においても人権尊重に努めるべく、人権リスクの把握及び低減を図っています。その取り組みにあたっては、「国際人権章典」及び国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」を支持し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」フレームワークに沿って人権尊重への対応を行っています。

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」フレームワークに沿って人権尊重への対応を行っている旨を開示

<国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」が定める人権対応のフレームワーク>



戦略

方針の策定・共有

当社グループは、「国連グローバル・コンパクト」の10の原則などを踏まえて、「双日グループ人権方針」や「双日グループ サプライチェーンCSR行動指針」などの方針を策定しています。サプライヤーやグループ会社に対して、当社の方針を周知し、理解と実践を求めています。

また、サプライチェーン上の人権尊重においては、事業現場における認識と理解が重要であると考えています。そこで、当社グループ各社からの人権尊重への理解と事業現場への認識徹底を行う旨の確認書の取得や、グループ各社の経営陣とサステナビリティ推進部（サステナビリティ委員会事務局）との間での対話を通じ、方針や取り組みの周知及び現場の対応状況の確認を行い、人権尊重意識の徹底と理解の浸透を図っています。

「双日グループ人権方針」や「双日グループ サプライチェーンCSR行動指針」などの方針を策定し、サプライヤーやグループ会社に対して、自社の方針を周知し、理解と実践を求めている旨を開示

好事例ポイント 「人権尊重への対応」に関して、リスク評価として高リスク事業分野を特定し、PDCAによる確認を行う体制を構築

リスク評価

当社グループはグローバルに事業を展開し、その事業の範囲は多岐に亘る上に、川上から川下までサプライチェーンに広く関わっています。そこで、リスクベースアプローチの観点より、英国NGO「ビジネスと人権リソースセンター」が保有する人権リスクの発生事例データベースをもとに、当社グループの事業の中でも特にリスクが高い事業分野を特定すると共に、サプライチェーン全体において一般的にどの位置で人権リスクが発生しやすいか、分析・確認をしています。

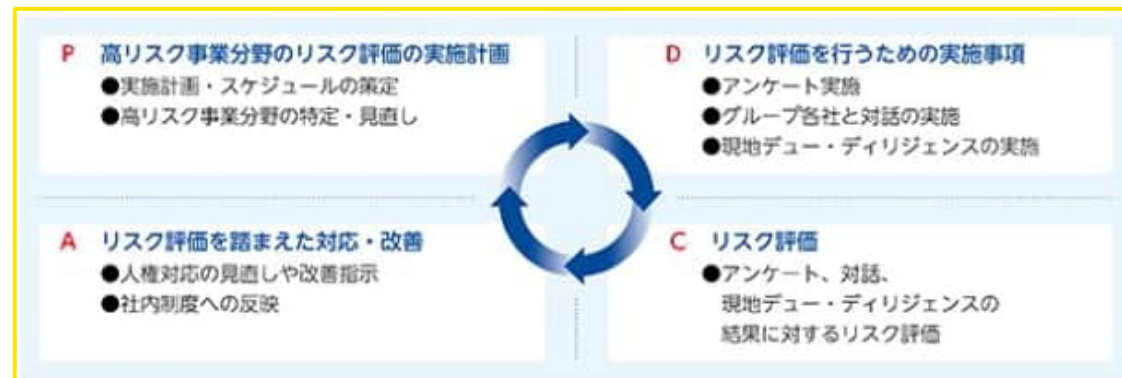
サプライチェーン上の環境・社会リスクに対する当社グループの該当状況

一般的にリスクが高い場所とリスク内容 (●) 一般的にリスクが小さい場所 (○)

| 双日グループのリスクの高い事業分野 | [川上] | | 代表的なサプライチェーン | | | [川下] |
|-------------------|-------------|-------------|--------------|---|---------|---------|
| | 採掘・森林開発 | 採掘採集・原材料仕込 | 原料・部品製造・加工 | 卸 | 小売・サービス | |
| 石油・天然ガス | ● 土地収用 | ● 環境汚染 | ○ | ○ | ○ | |
| 鉱物 | ● 土地収用、森林破壊 | ● 環境汚染 | ○ | ○ | ○ | |
| 木材 | ● 森林破壊 | ● 労働問題 | ○ | ○ | ○ | |
| 砂糖 | ● 土地収用、森林破壊 | ● 労働問題 | ○ | ○ | ○ | |
| 繊維 | ○ | ● 労働問題、排水汚染 | ● 労働問題、排水汚染 | ○ | ○ | ● 過剰廃棄物 |
| 化学品 | ○ | ○ | ● 大気・排水汚染 | ○ | ○ | ○ |
| 食品 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ● 労働問題 |
| 通信 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ● 情報漏洩 |

上記のとおり特定した高リスク事業分野に対し、当社では以下のPDCAによる確認を行う体制を構築しました。

● リスク評価のPDCA



● 現地デュー・ディリジェンス

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

不二製油グループ本社株式会社(1/2)



**好事例
ポイント**

会社グループの事業は、食のバリューチェーンの川中に位置するため、食の中間食材の販売を業としている。そのため、ESGマテリアリティとしてサステナブル調達を特定している。特に、パーム油、カカオ、大豆、シアカーネルの調達に関する目指す姿を示し、その実現に向けた環境負荷を低減するための技術開発の取組み内容について、「研究開発活動」に記載している。

サステナビリティに関する考え方及び取組
(2)ガバナンス

◎ ESGマテリアリティと具体的な取組

2022年度は、ESGマテリアリティに関し、以下の取組テーマを推進しました。

| 分野 | ESGマテリアリティ | 取組テーマ | 担当者 | 目指す姿 |
|----------|---------------|-----------------|-----|---|
| 健康と栄養 | サステナブルな食資源の創出 | 植物性タンパク資源の創出 | CTO | 将来懸念される食資源不足への解決策として、動物性タンパク、乳製品を代替する環境負荷の低い多様な植物性食品素材の普及と代替技術の確立 |
| | | 高齢者の心身の健康課題の解消 | CTO | 健康課題や生活の制約の解消によるシニアのウェルビーイングの実現 |
| | | 糖質低減 | CTO | 食品の糖質の一部を植物性タンパク素材で代替し、生活習慣病の予防に資する栄養バランスに優れた食品の提供 |
| サステナブル調達 | サステナブル調達 | トランス脂肪酸含有量の低減 | CSO | WHO 指針および各国での法規制に基づいた、トランス脂肪酸摂取量が総エネルギー摂取量の1%以上である地域における、製品中のトランス脂肪酸含有量の低減 |
| | | パーム油のサステナブル調達 | CSO | ・サプライチェーン上における NDPE(森林破壊ゼロ、泥炭地開発ゼロ、搾取ゼロ)の達成 ・2030年までに農園までのトレーサビリティ(TTP)100% ・2030年までに全直接サプライヤーに別働隊改善プログラム(LTP ^①)を適用 |
| | | カカオのサステナブル調達 | CSO | ・2030年までに児童労働撤廃 ・2025年までにILO(国際労働機関)の定める「最悪の形態の児童労働(WFCL)」ゼロ ・農家の生活環境改善 ・森林破壊の防止と森林の保全:2030年までにカカオ栽培地域に対して100万本植樹 |
| | | 大豆のサステナブル調達 | CSO | ・サプライチェーン上における森林破壊ゼロ、搾取ゼロ、コンプライアンスの遵守 ・2030年までにコミュニティレベルまでの、2025年までに第一次集荷場までのトレーサビリティ確保、または RTRS ^② 認証品もしくは RTRS 認証に準じたその他認証品での調達率100% |
| | | シアカーネルのサステナブル調達 | CSO | ・森林破壊防止と林地の保護:2030年まで毎年6,000本植樹 ・農園レベルまでのトレーサビリティ:2030年までに75%、2025年までに50% ・Tebma-Kandu 協同組合からのシアカーネル直接調達比率:2030年までに50%、2025年までに30% ・地域価値の創出: FUJII OIL GHANA LIMITED の正規雇用社員数50%増加(2017年比) |

① LTP: Labour Transformation Programme.
② RTRS: Round Table on Responsible Soy Association(責任ある大豆に関する国際協議会)。

(サステナブル調達)

当社グループは、食のバリューチェーンの川中に位置し、顧客である食品メーカー等に食品中間素材の販売を行っています。「サステナブルな食の未来」の実現に向け「サステナブルな食のバリューチェーン」を構築するため、社会課題を解決していく上で鍵となるサプライヤーや顧客とともに、環境保全、人権尊重、公正な事業履行、リスクマネジメント等に取り組み、持続可能な食品素材を提供しています。

調達に関するグループの上位方針「サプライヤー行動規範」及び主原料であるパーム油、カカオ、大豆及び戦略原料であるシアカーネルについて原料別の責任ある調達方針を掲げ(注1)、中長期目標とKPI(注2)を公表し、取組を推進しています。なお、中期経営計画「Reborn 2024」においても、当該目標とKPIの達成に注力することを掲げています。

研究開発活動
(中長期視点での研究活動)

「基幹原料の持続可能性」においては、特にパーム・カカオ・大豆等の環境負荷低減、安定調達に寄与する技術開発をオープンイノベーションにより取り組んでいます。国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の「カーボンリサイクル実現を加速するバイオ由来製品生産技術の開発」に参画し、新潟薬科大学との共同研究により、産業用スマートセルの発酵培養により得られた油脂生産酵母を用いて、パーム油代替油脂の世界トップレベルの高効率生産を実現しました。これらの成果について2022年10月開催の「Bio Japan 2022」で発表し、国内外から大きな反響がありました。今後も研究体制を強化し、油脂生産酵母による地球環境に優しいパーム油代替技術の実用化を目指してまいります。また、佐賀市・国立大学法人佐賀大学・伊藤忠エネクス株式会社と共同で、CO2を利用した大豆育成研究プロジェクトを開始しました。CO2を吸収することにより成長が早まる大豆の特性を活かした効率的な大豆生産に関する研究に取り組み、将来的にはCO2を利用した植物工場による国産大豆の生産及びプラントベースフード原料としての利用を目指します。(関連: ESGマテリアリティ取組テーマ「環境に配慮したものづくり」)

パーム・カカオ・大豆等の環境負荷低減、安定調達に寄与する技術開発の取組内容について記述しており、マテリアリティ課題の解決の実行可能性に説得力を持たせている。



不二製油グループ本社株式会社(2/2)



好事例ポイント 事業活動が豊かな自然生態の恩恵のもとで営んでいるため、生物多様性を重要な経営課題と位置付けており、その行動指針について説明をしている。
また、自社グループ内及びサプライチェーンにおける人権リスクを識別しており、負の影響を特定・評価するために実施している「人権インパクトアセスメント」のプロセスについても説明している。

サステナビリティに関する考え方及び取組

(3) 戦略

(気候変動、水資源、サーキュラーエコノミー)

当社グループの事業活動は、豊かな自然生態系の恩恵を受けると同時に、気候変動や生物多様性の喪失は事業継続上のリスクです。当社グループは、2015年10月に「環境基本方針」(注1)を制定しています。2018年策定の「環境ビジョン2030」(注2)では、グループ全体のCO2排出量・水使用量・廃棄物量の削減に関する2030年目標を掲げ、環境負荷を低減する取組を加速させています。

(4) リスク管理

③ 生物多様性リスクへの対応

当社グループの事業活動は、豊かな自然生態系の恩恵のもと事業活動を営むと同時に、気候変動や生物多様性に影響を与えています。地球環境と社会経済並びに不二製油グループの持続可能性を高める上でも、生物多様性を保全し回復させることは、重大な経営課題であると認識しています。

2022年度は、事業活動と生物多様性の関係性をバリューチェーンに沿って把握し、事業全体に関わる生物多様性課題を整理し、バリューチェーン全体で包括的に取り組む基本方針「不二製油グループ生物多様性方針」を制定しました。(注)

当方針では、生物多様性に配慮した事業活動のための行動指針を示しています。

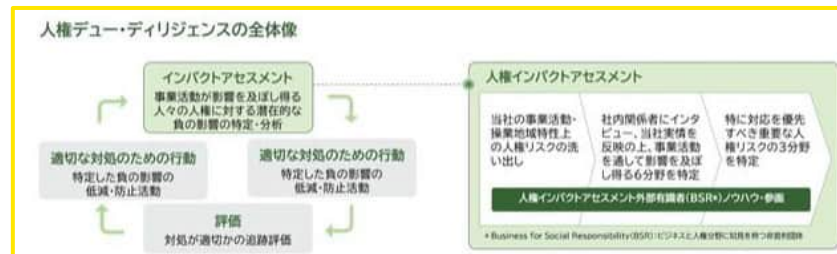
<行動指針>

1. バリューチェーン上における生物多様性への依存と影響を評価し、自然生態系の保全と回復に取り組む。
2. バリューチェーンを通じて、事業活動が生物多様性へ与える負の影響を回避・軽減し、復元・再生を図る。
3. 革新的な研究や技術開発を推進し、バリューチェーン全体で生物多様性への負の影響を低減および事業機会の創出を目指す。
4. 生物多様性に関する各国法を遵守し、国際的な取り決めを尊重する。
5. ステークホルダーの意識向上を図り、能力構築を支援する。
6. 先住民など社会的少数派または弱者の権利を尊重する。
7. さまざまなステークホルダーとのパートナーシップを通じ、生物多様性の保全および回復の実効性を高め、地域社会との共生を目指す。

④ 人権リスクへの対応

(人権デュー・デリジェンス)

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



2020年度 第2回人権インパクトアセスメントで特定した人権リスク

| 特定した人権リスク | 特に確認・留意する事項 (専門家の推奨事項) | 対策の方向性 |
|---|--|---|
| 労働安全衛生 関係するステークホルダー 従業員 | ・コロナ禍での感染対策 ・第三者の活用によるマネジメントシステム強化 | ・職場での感染症対策の徹底の継続 ・第三者視点を入れた労働安全衛生マネジメントシステムの継続的レベルアップ |
| サプライチェーン上の労働者の人権 (産業における労働環境、労働安全衛生、非差別・機会均等、強制労働・児童労働、土地の権利に焦点) 関係するステークホルダー 1) サプライチェーン上の労働者 | ・全般: 主要原料に限定しないサプライヤー行動規範の確立、グリーンパス(苦情処理)メカニズムの拡大 ・バーム/カカオ: 調達方針、中長期目標に基づく取り組みの推進 ・大豆: 調達方針の策定とモニタリングシステムの確立 | ・サプライヤー行動規範の周知徹底 ・バーム油改定グリーンパス(苦情処理)メカニズムの実効性評価 ・欧州人権デュー・デリジェンス動向の適時把握とサプライチェーン上での迅速な対応 ・西アフリカの児童労働について、トレーサビリティマッピング、CLMRS(児童労働監視改善システム)の推進、および教育支援への参画 ・大豆および大豆製品の責任ある調達方針とKPIの設定と開示 ・西アフリカのシアカーネルの責任ある調達方針とKPIの設定(特に女性のエンパワーメント)と開示 |
| ダイバーシティ&インクルージョンおよび職場の人権 (ハラスメント・強制労働) 関係するステークホルダー 従業員 | ・ダイバーシティ&インクルージョンをグローバルで展開する体制強化 ・ハラスメント防止策強化 ・強制労働リスクの確認と低減 | ・グローバルにダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを推進 ・職場の人権などについて確認・対応するための仕組みと体制の検討 |



好事例ポイント 融資先の企業における自然資本の重要性に鑑み、自然資本の保全・回復について詳細を開示している。

◎ 自然資本の保全・回復

自然資本とは、植物や動物、大気や水や土壌などの天然資源を意味しております。当社グループのお客さまの事業活動の多くは自然資本によって下支えされており、自然資本の喪失は、金融グループとしての幅広い事業活動に潜在的なリスクとなる可能性があります。一方で、自然資本の適切な保全・回復は、社会の基盤を強固にすることで、人間の生活を豊かにし、健康を促進することにつながります。

このような認識のもと、当社グループではお客さまの企業活動と自然資本との関係を依存・影響の観点から分析し、それを踏まえて自社の事業におけるリスクと機会を認識しております。

また、TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) における優先セクターの自然資本への依存度・影響度のヒートマップを作成し、とくに重視すべき自然資本・生態系サービスの特定に努めております。

自然資本の保全・回復について、自然資本への依存、自然資本に対する影響の観点からレピュテーションリスクも含めて、リスクを物理的リスク、移行リスクに分けて開示するとともにネイチャーポジティブビジネス推進に関する取り組み状況についても開示

<自然資本に関する主なカテゴリー別リスク事象例>

| | 物理的リスク (自然資本の毀損等に伴うリスク) | 移行リスク (法規制の変更、自然資本保護の対応不備等に伴うリスク) |
|------------|--|--|
| 自然資本への依存 | <p>信用リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 自然資本の価値劣化を通じた原材料調達コスト負担によるお客さまの業績悪化に伴うリスク <p>信用リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 自然資本の価値劣化に起因する自然災害の激甚化によるお客さまの業績悪化に伴うリスク | <p>信用リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 特定の自然資本への依存度を低下させるための新たな技術導入に向けたコスト負担によるお客さまの業績悪化に伴うリスク |
| 自然資本に対する影響 | <p>レピュテーションリスク</p> <ul style="list-style-type: none"> お客さまの事業が自然資本に負の影響を与える結果として自然資本が毀損する場合、当社グループのレピュテーションが悪化するリスク | <p>信用リスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 自然資本の保全・回復を目的とする法規制・政策の変更に起因する費用負担増加によるお客さまの業績悪化に伴うリスク <p>レピュテーションリスク</p> <ul style="list-style-type: none"> 自然資本保全に向けた取組が不十分である場合、当社グループのレピュテーションが悪化するリスク |

<ネイチャーポジティブビジネス推進に関する当社グループの取組事例>

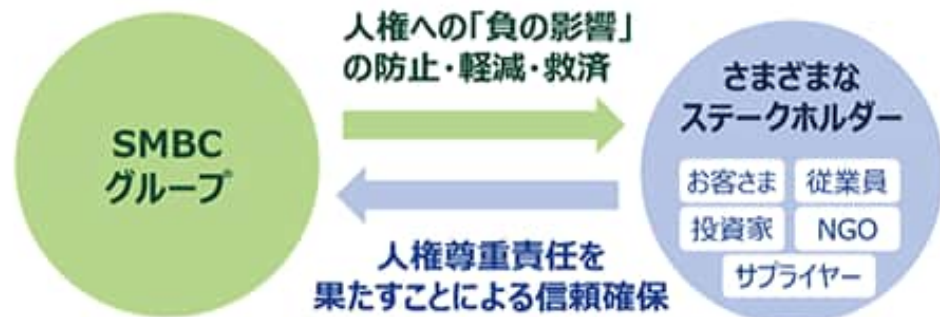
| 事業領域 | 当社グループの取組事例 |
|------------------|--|
| 食料・土地・海の利用の高度化 | <p><農業法人設立によるスマート農業の実践></p> <ul style="list-style-type: none"> 三井住友銀行・三井住友ファイナンス&リースなどが出資する農業法人「みらい共創ファーム秋田」において、企業と共同で、水田におけるメタン発生抑制に係る実証に取組 <p><森林ファンドへの出資></p> <ul style="list-style-type: none"> 三井住友銀行は、南米を中心に植林事業を行う森林ファンド「The Reforestation Fund」に出資 本ファンドは、森林保全に関する国際認証取得に基づく持続可能な森林管理を実施 |
| 自然と調和した社会インフラ整備 | <p><自然資本保全に貢献するグリーンインフラ支援></p> <ul style="list-style-type: none"> SMBC日興証券にて、自然資本・生物多様性保全に資するインフラプロジェクトを資金使途とするグリーンボンドを引き受け |
| エネルギー・探掘分野での脱炭素化 | <p><再生可能エネルギー案件によるCO2排出量削減への貢献></p> <ul style="list-style-type: none"> 三井住友銀行が2021年度に取り組んだ再生可能エネルギー案件により、1年間で約1,500万トン相当のCO2排出量削減に貢献 環境社会リスク評価により、各プロジェクトにおける自然資本への負荷を管理しつつ案件に取組 <p><電池の循環利用モデル構築を通じた自然資本負荷軽減の取組></p> <ul style="list-style-type: none"> 日本総合研究所は、EV車載電池の価値流通・脱炭素に向けて「BACEコンソーシアム」を基盤にサーキュラーエコミー構築に取組 |

好事例ポイント 人権の尊重について考え方とともに、顧客との取引、サプライヤー取引、従業員の3つの観点で分析を行った上で詳細開示している。

④ 人権の尊重
イ. 人権尊重の考え方
当社グループは、人権尊重責任は企業が果たすべき責務と認識しております。当社グループでは、「『ビジネスと人権』に関する行動計画」や「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」などの指導原則に沿って、当社グループが人権の権利主体に対し与える負の影響と、多岐にわたるステークホルダーから当社グループ自身が被る影響の双方向の人権に関するリスクを踏まえたアプローチにより、当社グループは社会に対する「正の影響(ポジティブインパクト)」を極大化し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

人権の尊重に関して、人権への負の影響について、顧客との取引、サプライヤー取引、従業員の3つの観点で分析し、想定されるリスクについて深刻度・発生可能性の観点から重要度の高いものを特定して開示している。

<人権尊重の考え方>



<重要な人権リスク事例>

| リスクの対象 | 特定したリスクの例 |
|---------------------|---|
| お客さまとの取引を通じた人権リスク | <ul style="list-style-type: none"> 融資やリース取引等を通じて、サプライチェーン上の人権侵害に関与するリスク(強制労働・児童労働・労働安全衛生問題) 投融資等を通じて、先住民・地域住民の権利侵害を助長または関与するリスク 環境・気候変動に悪影響のある事業の助長、あるいはそれに関与することにより人権侵害につながるリスク テクノロジー・AI発達に伴うプライバシー侵害のリスク 取引制限を行うことで差別につながるリスク |
| サプライヤーとの取引を通じた人権リスク | <ul style="list-style-type: none"> サプライヤーにて十分な賃金が支払われていない、規定日迄に給料が支払われないリスク サプライヤーとの取引を通じて、サプライヤーにおける長時間労働を誘発するリスク サプライヤーとの取引を通じて、処罰の脅威等による強制的な労働を助長するリスク サプライチェーン上の企業にて、人種、性別、言語、年齢等を理由に採用、昇進昇格、賃金等について、合理的理由なく差別したり、不利益を与えたりするリスク |
| 従業員に関する人権リスク | <ul style="list-style-type: none"> 過剰・不当な労働時間での勤務を強いるリスク 同僚に対してハラスメント(パワハラ/セクハラ/マタハラ/ケアハラ等)を行うリスク 差別・ジェンダーに関する人権リスク 従業員のプライバシーを侵害するリスク |

好事例
ポイント

自社の事業遂行にとって重要な天然水産資源の影響評価について、魚種ごとの詳細情報を開示している。

天然水産資源（カタクチイワシ・スケソウダラ）の影響評価

2022年度は、調達量が多く重要な魚種であるカタクチイワシとスケソウダラについて、FAOのモデルを使用して2種類のシナリオで2030年、2050年の漁獲可能量の変化を評価しました。その結果、1.5℃シナリオにおいては両魚種ともに微減が予想されました。4℃シナリオにおいては、カタクチイワシは2030年、2050年ともに減少となり、スケソウダラは2030年は微増、2050年は増加が予想されました。2030年時点での漁獲可能量の変化率は大きくないため、財務への影響は軽微であることが確認されました。しかし、2050年の漁獲可能量の変化率は比較的大きいため、特に減少が予想されるカタクチイワシについては、対応策を確実に進めていく必要があります。

漁獲可能量の変化率（%）

| 魚種 | 漁獲エリア | 1.5℃ / 2℃ | | 4℃ | |
|---------|-------|-----------|-------|-------|-------|
| | | 2030年 | 2050年 | 2030年 | 2050年 |
| カタクチイワシ | ペルー | ↘ | ↘ | ↓ | ↓ |
| スケソウダラ | アラスカ | ↘ | ↘ | ↗ | ↑ |

5%未満 減少↘、5～25%未満 減少↓ 25%超 減少↓↓

5%未満 増加↗、5～25%未満 増加↑ 25%超 増加↑↑

出所：FAO（国連食糧農業機関）「Impacts of climate change on fisheries and aquaculture（2018）」

特に重要な原材料となる天然水産資源について、シナリオごと、魚種ごとの漁獲可能量の変化率をレンジで開示、財務インパクト及び長期的な対応策の必要性について開示している。

好事例 ポイント

水産資源の持続的な利用の観点を中心に生物多様性への対応について開示している。

《生物多様性への対応（水産資源の持続的な利用）》

＜ガバナンス＞

サステナビリティ委員会傘下の「水産資源持続部会」において、当社グループで取り扱う水産物の資源状態把握と資源の持続的利用の推進について議論しています。SeaBOS（持続可能な水産ビジネスを目指すイニシアティブ）（注1）をはじめNGOや大学等の研究機関など各種団体とも連携しながら、水産資源の持続性向上の取り組みを行っています。検討内容についてはサステナビリティ委員会での審議を経て取締役会に報告し、取締役会からの意見や助言を反映しています。

＜戦略＞

世界の水産資源は枯渇化が進んでおり、2022年の国連食糧農業機関（FAO）の報告書によると、世界の海洋水産資源は資源安定状態が7%、満限利用の状態が57%、過剰漁獲状態が36%とされています。水産資源の状態は、自然資本に依存し、また影響を与えながら事業を営む当社グループにとって、中長期的な事業のリスクやチャンスに関わる非常に重要なものと考えています。そのため、調達品の資源状況の把握と、対応すべき課題の特定を目的に、グループ全体で調達した水産資源状態について調査を行っているほか、グループ全体で持続的な水産資源の利用のための取り組みを推進しています。

取り扱い水産物の資源状態調査の概要

当社では3年ごとに取り扱い水産物の資源状態調査を行っており、直近では2020年に2019年度の調達水産物を対象に調査を行いました。当社グループが2019年に取り扱った天然魚は、世界21海域471系群あると確認され、原魚換算重量として271万トンとなりました。個々の資源の分析は第三者性の確保のため外部団体（SFP（注1））に委託し、管理状態について評価を得ています。

自社にとって重要な影響のある天然水産資源に関連して、生物多様性への対応という観点から、TCFDの4つの指標（ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標）に基づき詳細な開示を行っている。

好事例
ポイント

「知的財産」について項目を設けて開示

(4) 知的財産

エプソンにおいて知的財産を管轄する知的財産本部のミッションは、「知的財産権だけでなく、ブランドやデータなどを含む広い意味での「知的財産」を価値に変換し、企業価値の持続的成長の実現を支援する」ことにあります。

知的財産本部は、パーパスに基づく長期ビジョンが目指す「持続可能でこころ豊かな社会」の実現のため、経営・事業部・開発部門・戦略部門と密接に連携し、あらゆる知的財産を事業成長の支援のために主体的(Proactive)に活用することにより、知的財産を企業価値に変換し、その弛まめ活動の展開によって、企業価値の持続的成長の実現を支援しています。

例えば、エプソンの競争優位の源泉の一つに創業以来培われてきた微細加工技術があります。独自のマイクロピエゾプリントヘッドは、この微細加工技術によって磨き上げられただけでなく、当社の強力な知的財産による保護のもとで、自社の豊富なラインアップのプリンターへの搭載、さらには積極的な大規模設備投資による量産化が実現し、ラインアップ拡充による事業成長が進んでいます。また、プリントヘッドの外販も可能となりました。商業・産業分野のさまざまなお客様に当社プリントヘッドを利用いただくことが、デジタル印刷市場の拡大につながっています。

また、スタートアップへの出資やオープンイノベーションによる第三者との共創による、ポテンシャルの高い新規市場の開拓も、知的財産面からの支援により加速しています。

このように、知的財産を基盤とすることにより、ビジネスの好循環が実現され、研究開発へのさらなる投資が可能となり、当社プリントヘッドは格段の進化を遂げて、その競争優位性を持続的に高めることができるのです。

すなわち、このような成長戦略ストーリーを支えるもの、それが私たちが創出する知的財産なのです。

「知的財産」による成長戦略ストーリーについて図を併用しながら説明している。また、知的財産に係る「ガバナンス」および具体的な「戦略」について、別途項目を分けて説明している。

■ 知的財産による成長戦略ストーリー



好事例
ポイント

環境の分野として、「循環型社会の構築への取り組み」を実施しており、その戦略として、関連するリスクと機会、それらへの対応を開示している。

b.戦略

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

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

した「廃棄物低減プロジェクト」を発足させ活動を加速させています。

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

<リスクと機会>

| 影響する項目 | リスク | 機会 | 対応 |
|---------------|--|---|---|
| 資源の枯渇 (不足) | <ul style="list-style-type: none"> ・原材料の調達難や価格高騰による収益悪化と生産支障 | <ul style="list-style-type: none"> ・リサイクル技術、材料使用量の削減による収益向上 ・上記技術開発による企業価値の向上 | <ul style="list-style-type: none"> ・軽量化に向けた製品開発の推進 ・原材料のリサイクル技術開発 ・植物由来のバイオ材やリサイクル材の活用拡大 |
| 水リスク (量・質) | <ul style="list-style-type: none"> ・生産に必要な水の確保難による生産支障 ・水質悪化による製品品質の悪化 ・水害による生産支障 | <ul style="list-style-type: none"> ・水の再利用、使用量の削減による収益向上 ・上記技術開発による企業価値の向上 | <ul style="list-style-type: none"> ・水の再利用技術の開発 ・雨水の利用の活用拡大 ・生産体制の見直し、電気設備の設置場見直し |

昨今の資源循環を取り巻く動向など事業活動に与えるリスクと機会を、「資源の枯渇」と「水リスク」に分けてそれぞれ抽出し、その対応を開示している。指標と目標についても別途開示している。

好事例ポイント 環境の分野として、「生物多様性の保全に向けた自然共生社会の構築への取り組み」を実施しており、その戦略として、関連するリスクと機会、それらへの対応を開示している。

b.戦略

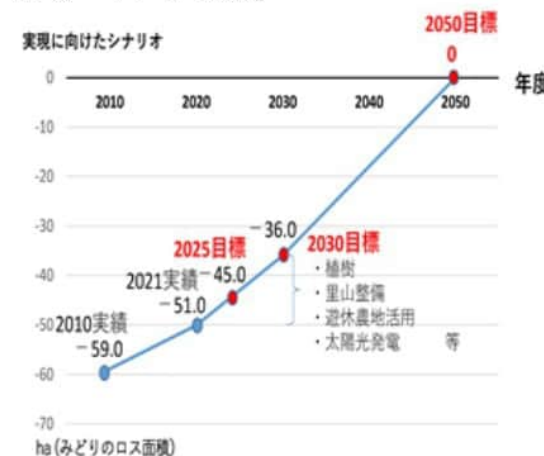
当社は「TG2050環境チャレンジ」に基づき、これまでも自然共生活動に取り組んできました。昨今の社会的な要請の高まりを受け「命の源である水で活動をつなぐ」をスローガンに、里山整備、ビオトープの整備、河川保全、海のエリアでは干潟の保全などを進めています。2050年までに工場面積と同等の緑地面積の保全を行う「緑のノーネットロス」という目標を設定して取り組んでいます。またこの考え方は、環境省

「生物多様性のための30by30アライアンス」の趣旨に通じることもあり、2022年4月に賛同しました。

<リスクと機会>

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

緑のノーネットロス目標



緑のノーネットロス実現に向けた活動
～地球上の命の源である水で、活動をつなぐ～



< 中長期目標 >

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

好事例ポイント 社会の分野として、「人権の尊重」に関して、人権方針の策定や従業員への啓発・浸透について開示している。

イ) 人権の尊重

豊田合成グループは、国連の「世界人権宣言」や「国連ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとする国際規範を支持・尊重するとともに、「豊田合成グループ行動憲章」において、「人権や個人の多様性・人格・個性を尊重し、差別的行為やハラスメント行為等を行わず、労使協調のもとで常に健全で働きやすく安全な職場づくりを努めます」との基本方針を定めています。本憲章の理念を実現するための行動基準となる「豊田合成行動倫理ガイド」においては、人格・人権の尊重、公正な採用、強制労働や児童労働およびあらゆる形態のハラスメントの禁止を明言しています。

・人権方針の策定

これまでの人権に関する取り組みをさらに加速させるため、2022年5月に「豊田合成グループ人権方針」を開示しました。本方針は、外部有識者の助言を踏まえて作成し、全役員と本部長が参加するサステナビリティ会議での審議を経て、取締役会で承認されています。なお、サプライヤーの皆さまに対しては「仕入先サステナビリティガイドライン」を共有し、実践を要請しています。

・体制

人権尊重に対する取り組みは、人事会議で議論し、その結果についてサステナビリティ会議で報告しています。

・従業員への啓発・浸透

豊田合成グループでは、これまでも入社時、昇格時の研修などの機会において人権尊重の教育を実施してきましたが、「豊田合成グループ人権方針」の策定を踏まえ、2022年度から外部講師によるウェルビーイングをテーマにした講演会、社内報での人権方針解説書、事技職向けオンライン研修、技能職向け啓発ツールの展開を実施しています。ハラスメント・差別のない職場創出のための通信(「明るい職場応援回通信」)を毎月発行し、また、人権問題を専門的に学ぶ社外研修に人事担当を派遣するなどして、人権感覚に優れた担当者育成にも取り組んでいます。

・人権デュー・デリジェンス

豊田合成グループは、人権方針に基づく取り組みを実践するために、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、同原則で記されている人権デュー・デリジェンスを2022年に開始しました。

・人権影響評価

人権デュー・デリジェンスの一環として、まずは当社グループ内を対象とした人権影響評価を外部有識者と共に実施し、当社グループ内における優先的に取り組むべき人権課題(顕著な人権課題)を特定しました。

当社グループの事業活動や製品・サービスに関連する人権リスクの全体像を把握するため、まずは机上調査、グループ会社への書面調査、更にリスクが高い国・地域においてはヒアリングを実施し、取り組みの実態や課題を確認しました。評価の結果、今後マネジメント体制を強化する必要があり、優先的に取り組むべき豊田合成グループの顕著な人権課題として、3つの課題、「ハラスメント」、「移民労働者(国内においては外国人技能実習生)」、「ダイバーシティ&インクルージョン」が特定されました。なお、評価の過程において「労働安全衛生」も重要な人権課題として挙がってきましたが、「労働安全衛生」はグループ全体におけるマネジメント体制が確立されており、PDCAサイクルに基づいた取り組みが進められているため、人権デュー・デリジェンスとして対処していく優先課題としては除外しました。

特定された顕著な人権課題については、負の影響の防止・軽減への取り組みを関連部門と連携し、推進していきます。また、人権を取り巻く状況は常に変化するため、今後も人権影響評価を定期的の実施します。

・国内外グループ会社への取り組み

国内外グループ会社に対しては、各国法令や「豊田合成グループ行動憲章」に沿った人事労務コンプライアンス・人権の管理状態を把握するため、2017年より、主なグループ子会社を対象に自主点検調査を実施しました。今年度実施した人権デュー・デリジェンスにより特定されたリスクを重点的に、今後さらに改善活動に力を入れていきます。



3. 望ましい開示に向けた取組み

望ましい開示に向けた取り組みの調査について



対象会社

日経225銘柄の構成会社

(うち、調査時点(2023年8月)において2023年1月の「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正を適用(早期適用含む)している会社)



選定基準

令和5年1月31日に金融庁から示された「[記述情報の開示に関する原則\(別添\)―サステナビリティ情報の開示について―](#)」に記載のある、望ましい開示に向けた取り組みの具体的な項目について、各企業の対応会社数を中心に調査した。



調査結果

過年度から各企業が取り組んでいるTCFDの枠組みをもとにした開示、GHG排出量の開示については一定程度の開示が見られましたが、気候変動、人的資本以外のサステナビリティ情報の開示への取り組みや、人的資本と多様性の開示における連結ベースの開示については、今後の改善の余地があると思われる。



望ましい開示に向けた取組み(日経225銘柄)

| 望ましい開示に向けた取組み | 開示割合 | 開示割合に対するコメント |
|---|-----------------|--|
| 「戦略」と「指標及び目標」について、各企業が 重要性を判断した上で記載しないこととした場合でも、当該判断やその根拠の開示を行うことが期待される。 | - % 0/225社 | 「戦略」と「指標及び目標」について全く記載していない企業はなく、記載しないこととした場合の、当該判断やその根拠の開示については該当がなかった。 |
| TCFD又はそれと同等の枠組みに基づく開示をした場合には、 適用した開示の枠組みの名称を記載することが考えられる。 | 68% 154/225社 | TCFDの枠組みに基づく開示を行った旨を記載している企業が過半であり、TCFD以外の適用した開示の枠組みの名称を記載している会社は見られなかった。 なお、TCFDの枠組みに基づいていると思われるものの、枠組みの名称について明示していない会社も一定数あった。 |
| サステナビリティ情報には、 環境、社会、従業員、人権の尊重、腐敗防止、贈収賄防止、ガバナンス、サイバーセキュリティ、データセキュリティなどに関する事項が含まれ得る。 | 14% 31/225社 | 気候変動と人的資本のみについて記載している会社がほとんどであった。 それ以外のサステナビリティ情報としては、「人権」に関する記載が最も多く、次いで「サプライチェーン(サステナブル調達等)」や「サイバーセキュリティ」について記載している会社は何社も見られた。また、知的財産、コンプライアンス、生物多様性、循環型社会への貢献について記載している会社も少数ながら見られた。 |
| Scope1(事業者自らによる直接排出)・Scope2(他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出)の GHG排出量について、企業において積極的に開示することが期待される。 | 41% 93/225社 | 排出量を明示している会社は半数に満たなかった。 そのほか、具体的なGHG排出量の記載はないが、将来の目標数量、削減目標割合のみの記載にとどめる会社や、基準年度からの削減実績等を示している会社も見られた。 |
| 人的資本、多様性に関する開示に当たって、女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差といった多様性に関する指標については、投資判断に有用である 連結ベースでの開示に努めるべき。 | 2% 5/225社 | 完全な連結ベースの開示を行っている会社はほとんど見られなかった。 また、左記会社数には含めていないが、完全な連結ベースでの開示とはなっていないものの、提出会社及び主要会社での開示、提出会社及び国内連結子会社での開示など、提出会社のみを開示を拡張しているケースも複数見られた。 |





4. 2年目の開示に向けて

2年目の開示に向けて ー 多様性に関する指標(1/3)

| 3つの指標 | 初年度で浮き彫りになった課題 | 2年目以降の取組み |
|--|--|---|
|  <p>全体</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 各指標については、投資判断に有用である連結ベースでの開示に努めるべきだが、連結ベースでの開示となっている会社はほとんど見られない。 ▶ 「一般事業主行動計画」の公表を取り扱う人事部門と、有報開示を担当する部門との連携が必要となったため、その公表のタイミングや開示内容について、調整や確認を行う必要がある。 ▶ 各指標が単年度のみでの開示となっており、追加的な情報がなければ課題や改善状況等が把握しづらい。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 連結ベースの開示のための、集計ルール、データ集計プロセスの構築。子会社との開示対象期間統一の検討 ▶ 有報開示に遅れて「一般事業主行動計画」を提出する場合は、その公表項目と一致していることの確認 ▶ 単年度の指標のみならず、時系列で示すことにより推移の背景や取組みの進捗を記述することの検討 |
|  <p>女性管理職割合</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 指標の開示だけでは、その数値の背景、会社の多様性や女性活躍等に関する課題や取組方針が分からない。 ▶ 自社における管理職とする役職の名称と役割の内容が明確にされておらず、女性活躍推進法における管理職の定義と一致しているか不明瞭である。 ▶ 女性役員比率と女性管理職比率の将来目標について、連動させた目標設定が望ましい。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 業界平均等と比べて著しく低い場合は、今後の改善計画を追加的な情報として記載することの検討 ▶ 管理職の範囲の明確化(管理職とする役職の名称と役割の内容に関する追加的情報の提供の検討) ▶ 将来における女性役員比率の目標値達成のためのマイルストーンとして、女性管理職比率の目標を合わせて記載することの検討 |

2年目の開示に向けて ー多様性に関する指標(2/3)

| 3つの指標 | 初年度で浮き彫りになった課題 | 2年目以降の取組み |
|---|--|--|
|  <p>男性育児 休業取得率</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 指標の開示だけでは、その数値の背景、会社の多様性や男性の育児休業取得に関する課題や取組方針が分からない。 ▶ 女性活躍推進法に基づく開示の場合、雇用管理区分で開示することが想定されるが、育児・介護休業法に基づく開示の場合は、職種や役職等によって取得率が異なっても一体開示されている。 ▶ 取得人数や平均取得日数等の詳細情報を開示している会社は少ない。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 業界平均等と比べて著しく低い場合は理由や背景、今後の改善計画を追加的な情報として記載することの検討 ▶ 職種や役職によって取得率が異なる場合は、その区分(雇用管理区分等)に分けて開示することの検討 ▶ 取得人数や平均取得日数等の情報も併せて記載することの検討 |
|  <p>男女間賃金格差</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 男女間賃金格差に大きな差異が生じているにもかかわらず、その理由や背景について特段の説明記載がないケースが多く見受けられる。 ▶ 改善策については他の2指標と矛盾が生じないように説明を行う必要がある(例えば女性新入社員の採用強化により、女性側で低賃金の人員が増加し、男女間賃金格差が悪化してしまう可能性がある)。 ▶ 指標の算定方式に関して詳細な説明がないケースが見受けられる。特に労働者数のカウントにおいて、短時間労働者のフルタイム換算方法など説明が必要とされる箇所も想定される。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 格差が生じている理由や背景を分析して、対応する改善策を追加的な情報として記載することの検討 ▶ 特に女性の新入社員の採用を強化したことが格差の要因となる場合は、将来における女性管理職候補の拡大のための道筋の開示を検討 ▶ 改善策の記載において、他の2指標の向上等と関連付けて一体として説明することの検討 ▶ 労働者数のカウントにおいて、短時間労働者のフルタイム換算方法について、追加的な情報の記載の検討 |

2年目の開示に向けて ー多様性に関する指標(3/3)



男女間賃金格差の主な根本要因と解消策の事例

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


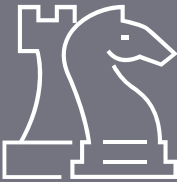
※2023年9月23日に厚生労働省から公表された「年収の壁・支援強化パッケージ支援」が公表された。

労働時間や賃上げに伴う年収増により社会保険加入にともなう保険料負担による手取りを実質的に減少させない施策を活用することが考えられる。



2年目の開示に向けて – サステナビリティ全般

| 4つの柱 | 初年度で浮き彫りになった課題 | 2年目以降の取組み |
|--|---|---|
|  <p>ガバナンス／リスク管理</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業グループとしてのサステナビリティ方針が定まっておらず、サステナビリティ推進体制が確立されていない、または不明確となっている。 ▶ 企業価値の向上の観点から、サステナビリティ課題を捉えておらず、現状取り組んでいる社会貢献活動等と混同して開示している事例が見受けられる。 ▶ 重要課題(マテリアリティ)の特定プロセスが不明確であり、なぜサステナビリティ課題として抽出されたのか不明確な記述になっている。 ▶ サステナビリティ課題に対して設定された戦略や目標に対して、適切に評価を行い、また、リスクの見直しを行う責任部門が不明確となっており、リスク管理体制が確立されていない可能性がある。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 会社の目指すべき方向とサステナビリティ課題対応との関係を明確化し、それらが連動した方針を策定するとともに、企業グループ横断的に浸透を図る。 ▶ サステナビリティに対する課題を経営課題と位置付け、リスクと機会の特定、戦略の議論や監督体制について、経営陣が中心に関与しながら推進する体制を整備(関係部署間の連携を含む) ▶ マテリアリティの特定プロセスを明確化し、必要に応じてその特定ステップの開示を検討 ▶ サステナビリティ課題に対するリスク管理体制を明確化し、影響や対応結果の評価をグループ間で横断的に実施 |
|  <p>戦略／指標及び目標</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ サステナビリティ全般に記載された戦略の開示内容が、後述の気候変動や人的資本の戦略に関する記述内容と整合していない、あるいは、連動していない記述が少なからず見受けられる。 ▶ 指標及び目標において開示するKPIの設定において、目標とする指標として設定された理由や背景が不明確な場合が少なくない。 ▶ 指標及び目標において、他社でも共通して選定される指標は比較可能性では優れているが、企業や業界固有の経営戦略を達成するための独自の指標をKPIとして設定し開示している事例は多くなく、開示している場合であっても、算定式や前提となるロジックの説明が不十分であるケースが見受けられる。 ▶ 単年度の戦略に対する取組内容やKPIの実績値のみの開示では、目標に対する進捗状況を説明するためには不十分であるが、時系列での開示がなされていない場合が多い。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 地球環境や社会課題解決につながる企業の事業成長の機会について、気候変動対応や人材戦略と関連付けながら、企業価値創造のストーリーを分かりやすく説明する開示を検討 ▶ 企業価値との関連において、効果の高いKPIを検討し、時間軸を意識した目標設定を検討し、特にアウトカムにつながる企業固有の独自のKPI設定についても検討 ▶ 独自のKPIを設定する場合は、その算定式の背景やロジックを明確にするとともに、企業グループに共通指標として浸透を図った上で開示につなげる。 ▶ サステナビリティ課題の対応の取組みや効果の進捗状況を分かりやすく説明するために、複数年度にわたる実績の推移を開示することを検討(取組みの効果を報酬と連動付けて、実行の意思を明確にすることも考えられる) |



2年目の開示に向けて ー人的資本(1/2)

| 4つの柱 | 初年度で浮き彫りになった課題 | 2年目以降の取組み |
|--|---|---|
|  <p>ガバナンス</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 取締役会等において、人材戦略に関する施策の進捗状況や結果が十分にモニタリングされていない可能性がある。 ▶ 人的資本に関する開示が、担当部署任せになっており、内容が経営陣で十分に検討されていない可能性がある。 ▶ 現在の人材ポートフォリオ及びあるべき人材ポートフォリオが、経営陣で十分に把握、検討されていない可能性がある。 ▶ 人的資本施策が、人事部門に丸投げになっており、経営戦略の一環として議論がされていない可能性がある。 ▶ 企業グループベースでの企業価値向上の観点からの、人材戦略の検討がされていない可能性がある。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業グループベースでの企業価値向上の観点からの、人材戦略の検討 ▶ 人的資本開示方針・人的資本施策について、人事部門だけでなく、部門横断的、経営レベルでの十分な議論の実施 ▶ 取締役会等における、人材戦略に関する施策の進捗状況や結果の十分なモニタリングの実施 ▶ 現在の人材ポートフォリオ及びあるべき人材ポートフォリオについての明確化 |
|  <p>戦略</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業価値向上にインパクトのある人事施策が分析、特定できていないため、取りあえず現在の取組みを洗い出して記載している。 ▶ 経営理念やパーパスとの関連で、あるべき姿(人事戦略)が検討されていない。または両者が整合していない。 ▶ 人的資本に関する施策の効果は、通常中長期を要するものであるが、その時間軸が不明確となっている。 ▶ 取組施策に対応するSDGsのゴールの番号をラベリングしているケースがあるが、それを達成してどのように企業価値につながるか、不明瞭である。 ▶ 「ダイバーシティの推進」「従業員エンゲージメントの向上」「健康経営」等のキーワードは並べられているが、具体的な施策や経営戦略との関連が記載されていない。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 経営理念やパーパスとの関連での、あるべき人的資本施策の実施、または両者の整合性の確保。 ▶ 人的資本に関する施策の効果は通常中長期を要するものであり、その時間軸の明確化 ▶ 開示された現在の取組み(対応するSDGsのゴール番号のラベリングを含む)と企業価値向上との関連性 ▶ 「ダイバーシティ推進」「従業員エンゲージメント向上」「健康経営」等のキーワードについて、具体的な施策や経営戦略との関連性を明確化 |

2年目の開示に向けて ー人的資本(2/2)

| 4つの柱 | 初年度で浮き彫りになった課題 | 2年目以降の取組み |
|---|---|---|
|  <p>リスク管理</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人的資本に係るリスク管理について、そもそも記載されているケースが少ない。 ▶ 人的資本に関するリスク及び機会を識別し、評価してモニタリングするサイクル(プロセス)が存在しない可能性がある。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人的資本に関するリスク及び機会を識別し、評価・モニタリングするサイクルやプロセスの確立 |
|  <p>指標及び目標</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 「指標及び目標」に示された数値と「戦略」に記述された施策との対応関係が不明確なものがある。 ▶ 目標と実績値が近似しているものを記載しているケースがあり、企業価値向上のために重要とは考えられない指標を記載している例が散見される(例: 定期健康診断受診率 実績 99.9% 目標100% 等) ▶ 非財務情報開示の内部統制が十分に構築できておらず、開示する指標の社内チェックが十分になされていない可能性がある。 ▶ データ管理や収集のフォーマットや保管方法、システムが拠点やグループ間で統一されておらず、属人的なデータ収集・集計プロセスとなっている可能性がある。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 「指標及び目標」に示された数値と「戦略」に記述された施策との対応関係の明確化 ▶ 目標と実績値が近似しているもの(例 定期健康診断受診率)について、企業価値向上の観点での重要性の再検討 ▶ グループ内のデータ管理・収集方法の標準化、システム対応を含む内部統制の整備・運用。開示する指標に関して社内チェックの十分性の確保 |



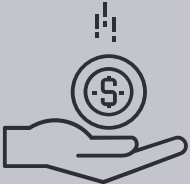
2年目の開示に向けて ー気候変動

| 4つの柱 | 初年度で浮き彫りになった課題 | 2年目以降の取組み |
|--|---|--|
|  <p>ガバナンス／リスク管理</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 取締役会等において、気候変動に関する施策の進捗状況や結果が十分にモニタリングされていない可能性がある。 ▶ 気候変動対応の目標に対するパフォーマンスが社内報酬制度とひも付いている体制を構築している企業は、まだまだ少ないと考えられる。 ▶ 親会社や特定の拠点だけではなく、グループ全体を対象としたガバナンス・リスク管理体制の構築が不十分となっている可能性がある。 ▶ リスク管理が組織的に実効性をもって実施されていない、あるいはそれに対する開示が十分ではなく実施されていることが伝わらない可能性がある。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 取締役会等における、気候変動関連の戦略に関する施策の進捗状況や結果の十分なモニタリング ▶ 気候関連対応のパフォーマンスを社内報酬制度とひも付けるなど、実効性のあるガバナンス体制の構築 ▶ 海外拠点を含めたグループ全体でのガバナンス・リスク管理体制の構築 ▶ ERM(Enterprise Risk Management)を構築するなど、実効性のあるリスク管理体制の検討 |
|  <p>戦略／指標及び目標</p> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業価値創造ストーリーと整合した戦略が策定されていない可能性がある。 ▶ シナリオ分析が十分ではなく、企業が想定する将来の世界観が十分に描けていない可能性がある。 ▶ 気候関連のリスクの把握は充実しているが、機会の考察が十分ではなく、リスクと機会がバランスよく識別されていない可能性がある。 ▶ シナリオ分析において、財務インパクトの分析が不十分で定性的な情報のみの開示となっている企業も少なくない。 ▶ TCFD導入当初に把握したリスクと機会がその後アップデートされていない可能性がある。 ▶ 指標及び目標が具体的な数値で開示されておらず、定性的な情報や比率のみの開示となっている企業も少なくない。 ▶ GHG排出量の実績の集計範囲やタイミングについては各社ばらつきがあり、連結グループベースでの適時の情報開示の観点からは改善の余地がある。 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 企業価値創造ストーリーと整合した戦略策定や、将来の世界観を明瞭に描くための活発かつ継続的な討議 ▶ リスクだけではなく機会にも着目したシナリオ分析の実施 ▶ 定性的な情報だけではなく、定量的な財務インパクトの分析を実施 ▶ GHG排出量の実績集計に当たり、連結グループでの適時の情報開示を実現するためのシステム対応を含めた内部統制の強化、早期集計などのプロセス改善を検討 |



Appendix

Appendix 厚生労働省統計資料

| 統計 | 指標 | 現状 | 補足説明 |
|------------------|--|--|--|
| 令和4年 雇用均等基本調査 |  女性管理職割合 | 令和4年度の企業規模10名以上における役職に占める女性管理職割合は、 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 役員 21.1%(令和3年 21.4%)、 ▶ 部長相当職 8.0%(同 7.8%)、 ▶ 課長相当職 11.6%(同 10.7%) | 業種や企業規模によって、数値には相当のばらつきがある。前年度(令和3年度)と比較して大きく増加しているとは言えない。 |
| 令和4年 雇用均等基本調査 |  男性育児休業取得率 | 令和2年 10月1日から令和3年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、令和4年 10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。)の割合は 17.13% と、前回調査(令和3年度 13.97%)より上昇した。 | 同期間の女性の取得割合は、 80.2% (前年度85.1%)である。 |
| 令和4年 賃金基本構造統計 |  男女間賃金格差 | 一般労働者(短時間労働者以外の労働者)の賃金について男女間賃金格差(男=100)を見ると、 75.7 (令和3年 75.2)となっており、比較可能な昭和51年調査以降で過去最小となっている。 | 賃金は、 男女合計311.8千円 男性342.0千円、 女性258.9千円 |

出所:厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r04.html>

厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査 結果の概況」、<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2022/index.html> ※アクセス日はいずれも2023年12月5日

Appendix 参考リンク集 (2023年9月6日アクセス)

| 項目 | 組織 | リンク |
|--------------------------|-------|---|
| 「企業内容等の開示に関する内閣府令」等 | 金融庁 | 「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の一部改正(案)に対するパブリックコメントの結果等の公表について: 金融庁 (fsa.go.jp) |
| 記述情報の開示の好事例集2022 | 金融庁 | 「記述情報の開示の好事例集2022」の更新: 金融庁 (fsa.go.jp) |
| 人的資本可視化指針 | 内閣官房 | 「人的資本可視化指針」(案)に対するパブリックコメントの結果の公示及び同指針の策定について (cas.go.jp) |
| 知財・無形資産ガバナンスガイドラインVer2.0 | 内閣府 | 知財・無形資産の投資・活用戦略の開示及びガバナンスに関するガイドライン(略称: 知財・無形資産ガバナンスガイドライン)Ver. 2. 0の策定 (kantei.go.jp) |
| 人材版伊藤レポート2.0 | 経済産業省 | 「人材版伊藤レポート2.0」を取りまとめました (METI/経済産業省) |
| 価値協創ガイダンス 2.0 | 経済産業省 | 企業と投資家の対話のための「価値協創ガイダンス 2.0」(価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス 2.0 - サステナビリティ・トランスフォーメーション(SX)実現のための価値創造ストーリーの協創 -) (METI/経済産業省) |
| 女性活躍推進法特集ページ | 厚生労働省 | 女性活躍推進法特集ページ(えるぼし認定・プラチナえるぼし認定) 厚生労働省 (mhlw.go.jp) |

EY | Building a better working world

EYは、「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」をパーパス(存在意義)としています。クライアント、人々、そして社会のために長期的価値を創出し、資本市場における信頼の構築に貢献します。

150カ国以上に展開するEYのチームは、データとテクノロジーの実現により信頼を提供し、クライアントの成長、変革および事業を支援します。

アシュアランス、コンサルティング、法務、ストラテジー、税務およびトランザクションの全サービスを通して、世界が直面する複雑な問題に対し優れた課題提起(better question)をすることで、新たな解決策を導きます。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。EYによる個人情報の取得・利用の方法や、データ保護に関する法令により個人情報の主体が有する権利については、ey.com/privacyをご確認ください。EYのメンバーファームは、現地の法令により禁止されている場合、法務サービスを提供することはありません。EYについて詳しくは、ey.comをご覧ください。

EY新日本有限責任監査法人について

EY新日本有限責任監査法人は、EYの日本におけるメンバーファームであり、監査および保証業務を中心に、アドバイザリーサービスなどを提供しています。詳しくは ey.com/ja_jp/people/ey-shinnihon-llc をご覧ください。

© 2023 Ernst & Young ShinNihon LLC.
All Rights Reserved.

ED None

本書は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、会計、税務およびその他の専門的なアドバイスを行うものではありません。EY新日本有限責任監査法人および他のEYメンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

ey.com/ja_jp