ESGにおける重要課題（マテリアリティ）

新明和グループは、長期ビジョンの具現化に向け、収益の成長を加速する「長期事業戦略」を支え、環境・経済・社会の持続性への配慮により事業の持続性向上を図る「サステナビリティ経営」を実践するため、ESGの視点に基づきマテリアリティを特定しました。

今後は、これらの課題解決を推進することで、企業価値の持続的向上に取り組んでまいります。

ESGにおける重要課題（マテリアリティ）	重点テーマ	主要なKPIおよび目標	2022年度実績	2023年度目標	今後の方向性など
地球温暖化防止	生産活動の温室効果ガス排出削減（Scope1・2）	●エネルギー使用に伴うCO_2排出総量※1 2030年度のCO_2排出総量38%削減（2017年度比） 42,720t（2017年度実績）⇒26,486t（▲16,234t 2030年度目標）	27,412t-CO_2	35,228t-CO_2	2022年度は、コロナ禍やウクライナ情勢等による外的要因の影響により、事業活動拡大が鈍化したため、一時的にCO_2の排出量が減少しました。 P.41
	環境負荷軽減「製品・サービス」の提供	省エネ、低炭素製品の開発・販売および低炭素サービス、事業の提供	—	—	「長期経営計画/中期経営計画」を参照 P.17-18 「事業戦略」を参照 P.23-28
		TCFDに基づく気候変動に対するシナリオ分析の実施	—	—	「TCFD」を参照 P.43
循環型社会への貢献	廃棄物の削減	●廃棄物総排出量※1 2030年度目標：10%削減（2020年度比） 2020年度総排出量（実績）　8,111t 2030年度総排出量（目標）　7,300t（811t削減）	6,654t	7,868t	2022年度は、コロナ禍やウクライナ情勢等による外的要因の影響により、事業活動拡大が鈍化したため、一時的に廃棄物総排出量が減少しました。 P.42
ダイバーシティ＆インクルージョンの推進	●多様性（異質）を尊重し、支援する組織風土の醸成 体制の構築、意識醸成および環境の整備 ●個人に内在する多様性の獲得 人材育成、人材開発および多様性のある人材の採用 ●個人が持つ多様性やWillを活かす場の創出 事業競争力の向上（経営基盤の強化）および長期事業戦略との融合	●女性管理職者数（%：女性管理職者数/全管理職者数）※2 2023年度目標：30名（2%）　2030年度目標：60名（3%）	33名（2%）	30人（2%）	2023年度目標を前倒しで達成いたしました。再度、目標設定について検討しております。 P.45
		●女性係長級以上者数（%：女性係長級以上者数/全係長級以上者数）※2 2023年度目標：100名（4%）　2030年度目標：230名（6%）	106名（4%）	100人（4%）	2023年度目標を前倒しで達成いたしました。再度、目標設定について検討しております。
		●外国人管理職者比率（%：外国人管理職者数/全管理職者数）※2 2023年度目標：10%以上　2030年度目標：10%以上	9%	10%以上	
		●中途採用者管理職者比率（%：中途採用者管理職者数/全管理職者数）※2 2023年度目標：28%以上　2030年度目標：28%以上	30%	28%以上	2023年度目標を前倒しで達成いたしました。再度、目標設定について検討しております。
		●人的資本投資額（1人当たり投資額） 2022年度実績をベースに維持拡大を図る	210,000円（1人当たり投資額）	—	2022年度実績をベースに維持拡大を図ってまいります。 P.31-32
		●DX人材ポートフォリオ（2022年度の社内対象人員を100とした場合） ・重点ケイパビリティ※3 2026年度目標：2022年度の140%　2030年度目標：2022年度の170% ・全方位ケイパビリティ※4 2026年度目標：2022年度の130%　2030年度目標：2022年度の150%	2022年度実績を起点に2026年度、2030年度の目標値を設定	—	・重点ケイパビリティ※3 2026年度目標：2022年度の140% 2030年度目標：2022年度の170% ・全方位ケイパビリティ※4 2026年度目標：2022年度の130% 2030年度目標：2022年度の150% P.31-32
		●エンゲージメントサーベイスコア ・ベスト回答※5 2026年度目標：15ポイント　2030年度目標：30ポイント ・ポジティブ回答※6 2026年度目標：70ポイント　2030年度目標：80ポイント	・ベスト回答 11ポイント ・ポジティブ回答 61ポイント	—	・ベスト回答※5 2026年度目標：15ポイント 2030年度目標：30ポイント ・ポジティブ回答※6 2026年度目標：70ポイント 2030年度目標：80ポイント P.31-32
		従業員サーベイ（課題抽出）の実施	課題抽出を完了	—	
働きやすい職場環境の整備		人権方針に基づく人権デューデリジェンスの実施	経営層を対象とした「ハラスメント研修」を実施	・プロセスの明確化 ・人権リスクの特定・評価の実施 ・人権リスク是正措置の実施	
		「健康経営優良法人」の認証取得	2023年3月に認証取得	—	P.47
		国家認定制度「えるぼし」の取得	評価項目別目標の設定	評価項目別目標達成に向けたアプローチの実施	
コーポレート・ガバナンス体制の充実	取締役会の監督機能強化	取締役会構成員に求められるスキル・経験の明確化	スキルマトリックスの運用を開始	—	P.38
		経営人材の計画的育成・多様性の確保	サクセッションプランの運用を開始	—	
	職務の執行における適法性の確保	役職員のコンプライアンス意識浸透	啓蒙、意識調査を定期的に実施（年1回）	啓蒙、意識調査を定期的に実施（年1回）	P.40
		グループ会社を含めた統制環境の整備	グループ会社を含めた会社規則体系の整備	グループ会社を含めた会社規則体系の整備	P.40
リスク管理体制の整備・強化	全社リスク管理体制の整備・強化	グループ会社を含めたリスク管理体制および重要リスクに関するモニタリング	経営会議・取締役会に定期的に報告（年2回）	経営会議・取締役会に定期的に報告（年2回）	P.39
		自然災害および感染症等に対する事業継続計画（BCP）の整備	訓練および実施結果に基づく見直し（年1回）	訓練および実施結果に基づく見直し（年1回）	P.39
	電子情報管理体制の強化	広域ネットワーク（WAN）の見直しおよびセキュリティー規定の刷新とインシデント対応強化	主要拠点でネットワークを構築し、外部環境へのセキュアで安定した接続を実現	インシデント対応体制の確立と対応訓練の全社展開・定着 生成系AI等の新技術への迅速な対応	
	品質および安全性の確保	グループ会社を含めた品質管理状況および製品安全リスク情報の把握と支援	最新情報（注）の配信と注意喚起の継続	最新情報の配信と注意喚起の継続	（注）法令改正情報、製品安全事故情報など
	CSR調達の推進	CSR要求事項の策定およびCSR調達を合理的・効果的・継続的に実行する仕組みの構築	・方針説明会等で主要取引先291社にガイドラインの発行を周知 ・調達担当者108名に対しCSR/持続可能な調達に関する教育を実施	サプライヤー向けポータルサイト（開発中）を利用したサプライヤーCSRアンケート調査の実施（対象：主要100社）	P.48

※1は単独の数値、※2はグループ会社全体の数値、※3～※6については、P.31～32をご参照ください。