

ESGにおける重要課題(マテリアリティ)

ESGにおける重要課題(マテリアリティ)	重点テーマ	主要なKPIおよび目標	2023年度目標	2023年度実績	2024年度目標	今後の方向性など	
地球温暖化防止	生産活動の温室効果ガス排出削減(Scope1・2)	●エネルギー使用に伴うCO ₂ 排出総量 ^{※1} 2030年度のCO ₂ 排出総量38%削減(2017年度比) 42,720t(2017年度実績)⇒26,486t(▲16,234t 2030年度目標)	35,228 t-CO ₂	29,392 t-CO ₂	33,979t-CO ₂	今後の事業拡大に伴い、排出量の増加が見込まれるものの、継続して目標達成に向け努力します。 P49-50 ▶	
	環境負荷軽減「製品・サービス」の提供	省エネ、低炭素製品の開発・販売および低炭素サービス、事業の提供	—	—	—	「長期経営計画/中期経営計画」を参照 P9-14 ▶ 各「事業戦略」を参照 P17-34 ▶	
循環型社会への貢献	廃棄物の削減	●廃棄物総排出量 ^{※1} 2030年度目標:10%削減(2020年度比) 2020年度総排出量(実績) 8,111t 2030年度総排出量(目標) 7,300t(811t削減)	7,868t	7,222t	7,787t	今後の事業拡大に伴い、排出量の増加が見込まれるものの、継続して目標達成に向け努力します。 P50 ▶	
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	●多様性(異質)を尊重し、支援する組織風土の醸成 体制の構築、意識醸成および環境の整備 ●個人に内在する多様性の獲得 人材育成、人材開発および多様性のある人材の採用 ●個人が持つ多様性やWillを活かす場の創出 事業競争力の向上(経営基盤の強化)および長期事業戦略との融合	●女性管理職者数(%:女性管理職者数/全管理職者数) ^{※2} 2023年度目標:30人(2%) 2030年度目標:60人(3%)	30人(2%)	34人(2%)	2030年度目標の達成に向けて取り組みを継続	●女性管理職者数 2030年度目標:60人(3%) P55 ▶	
		●女性係長級以上者数(%:女性係長級以上者数/全係長級以上者数) ^{※2} 2023年度目標:100人(4%) 2030年度目標:230人(6%)	100人(4%)	107人(4%)	2030年度目標の達成に向けて取り組みを継続	●女性係長級以上者数 2030年度目標:230人(6%)	
		●外国人管理職者比率(%:外国人管理職者数/全管理職者数) ^{※2} 2023年度目標:10%以上 2030年度目標:10%以上	10%以上	10%	10%以上を維持	●外国人管理職者比率 2030年度目標:10%以上	
		●中途採用者管理職者比率(%:中途採用者管理職者数/全管理職者数) ^{※2} 2023年度目標:28%以上 2030年度目標:28%以上	28%以上	31.5%	28%以上を維持	●中途採用者管理職者比率 2030年度目標:28%以上	
		●人的資本投資額(1人当たり投資額) 234,000円(2022年度実績)	2022年度実績をベースに維持拡大を図る	—	331,000円	—	2022年度実績をベースに維持拡大を図ります。 P37-38 ▶
		●DX人材ポートフォリオ(2022年度の社内対象人員を100とした場合) ・重点ケイパビリティ ^{※3} 2026年度目標:2022年度の180% 2030年度目標:2022年度の240% ・全方位ケイパビリティ ^{※4} 2026年度目標:2022年度の150% 2030年度目標:2022年度の200%	—	—	—	主要なKPIおよび目標の達成に向け、取り組みを継続中	●重点ケイパビリティ 2026年度目標:2022年度の180% 2030年度目標:2022年度の240% ●全方位ケイパビリティ 2026年度目標:2022年度の150% 2030年度目標:2022年度の200%
		●エンゲージメントサーベスコア ・ベスト回答 ^{※5} 2026年度目標:15ポイント 2030年度目標:20ポイント ・ポジティブ回答 ^{※6} 2026年度目標:70ポイント 2030年度目標:80ポイント	—	—	—	主要なKPIおよび目標の達成に向け、取り組みを継続中	●ベスト回答 2026年度目標:15ポイント 2030年度目標:20ポイント ●ポジティブ回答 2026年度目標:70ポイント 2030年度目標:80ポイント
		●チャレンジスコア ^{※7} ・ベスト回答 2026年度目標:20ポイント 2030年度目標:25ポイント ・ポジティブ回答 2026年度目標:75ポイント 2030年度目標:85ポイント	—	—	—	主要なKPIおよび目標の達成に向け、取り組みを継続中	●ベスト回答 2026年度目標:20ポイント 2030年度目標:25ポイント ●ポジティブ回答 2026年度目標:75ポイント 2030年度目標:85ポイント
従業員サーベイ(課題抽出)の実施	—	—	—	2024年7月に従業員サーベイを実施	引き続き定期的にサーベイを実施し、従業員エンゲージメント向上に資するモニタリングを進めます。		
働きやすい職場環境の整備	人権方針に基づく人権デューデリジェンスの実施	・プロセスの明確化 ・人権リスクの特定・評価の実施 ・人権リスクは正措置の実施	—	プロセス明確化等に向けた取り組みならびに人権に関する啓蒙の継続実施	人権尊重の継続的な推進に向けた体制整備ならびに確実な運用に向けた取り組み	引き続き人権尊重に対する責任を果たすべく適切に対処してまいります。	
	「健康経営優良法人」の認証取得	—	—	2024年3月認証取得	2025年3月認証取得	引き続き評価レベルの向上を目指します。 P57 ▶	
	国家認定制度「えるぼし」の取得	評価項目別目標達成に向けたアプローチの実施	—	各評価項目の現況確認ならびに数値向上に向けたアプローチを実施	評価項目別目標達成に向けたアプローチを継続	引き続き人材の多様性を活かす組織風土づくりを推進してまいります。	
コーポレート・ガバナンス体制の充実	取締役会の監督機能強化	取締役会構成員に求められるスキル・経験の明確化	—	—	スキルマトリックスの定期的見直し・開示	スキルマトリックスの定期的見直し・開示 P44 ▶	
	経営人材の計画的育成・多様性の確保	—	—	サクセッションプランによる人材育成実施	サクセッションプランによる人材育成実施		
	職務の執行における適法性の確保	役職員のコンプライアンス意識浸透	啓蒙、意識調査を定期的に実施(年1回)	・啓蒙、意識調査を定期的に実施(年1回) ・コンプライアンス・ハンドブックを作成、配布	啓蒙、意識調査を定期的に実施(年1回) ・コンプライアンス・ハンドブックを更新(年1回)	P46 ▶	
リスク管理体制の整備・強化	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統制環境の整備	グループ会社を含めた会社規則体系の整備	会社規則の文書体系等の整備方法を策定、重要規程を優先整備	重要規程を優先整備、主要規則をフォーマット化		
	全社リスク管理体制の整備・強化	グループ会社を含めたリスク管理体制および重要リスクに関するモニタリング	経営会議・取締役会に定期的に報告(年2回)	経営会議・取締役会に定期的に報告(年2回)	経営会議・取締役会に定期的に報告(年2回)	P45 ▶	
		自然災害および感染症等に対する事業継続計画(BCP)の整備	訓練および実施結果に基づく見直しを実施(年1回)	会社規則体系等の整備に伴い、上位概念となる事業継続マネジメント(BCM)基本方針を優先して策定	事業継続マネジメント基本方針に基づき事業継続計画(BCP)を策定し、訓練を実施	P45 ▶	
		電子情報管理体制の強化	広域ネットワーク(WAN)の見直しおよびセキュリティ規定の刷新とインシデント対応強化	インシデント対応体制の確立と対応訓練の全社展開・定着 生成系AI等の新技術への迅速な対応	・本社経営層を交えたCSIRT訓練実施(2024年2月) ・セキュアな生成AI使用環境構築(2023年11月) ・KI/SIGNATE継続	・事業部合同のCSIRT訓練実施 ・生成AI活用拡大 ・セミナー継続実施	
		品質および安全性の確保	グループ会社を含めた品質管理状況および製品安全リスク情報の把握と支援	最新情報 ^(注) の配信と注意喚起の継続実施	最新情報の配信と注意喚起の継続	最新情報の配信と注意喚起の継続 (注):法令改正情報、製品安全事故情報などの情報	
	CSR調達の推進	CSR要求事項の策定およびCSR調達を合理的・効果的・継続的に実行する仕組み構築	サプライヤー向けポータルサイト(開発中)を利用したサプライヤーCSRアンケート調査の実施。(主要100社)	・サプライヤーCSRアンケート調査は、2024年度に延期 ・サプライヤーポータルサイトは、サプライヤーとのエンゲージメント強化のため、110社を対象に試験運用への参加を要請	サプライヤーポータルサイトを活用したサプライヤーCSRアンケート調査(リスクアセスメント)の実施 P59 ▶		

※1は単体の数値、※2はグループ会社全体の数値、※3~※7については、次頁「人的資本経営の実現」をご参照