記述情報の 開示の 好事例集 2024

(第4弾)

CONTENTS

はじめに ~「記述情報の開示の好事例集」の構成・使い方 ~

- 投資家・アナリスト・有識者が期待する開示を充実化させるための取組み (更新)
- 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の全般的な開示のポイント
- 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例
 - 1. 「全般的要求事項」の開示例
 - 2. 「個別テーマ」の開示例
 - 3. 「気候変動関連等」の開示例
 - 4. 「人的資本、多様性等」の開示例
 - 5. 「人権」の開示例
- 〇有価証券報告書のコーポレート・ガバナンスの状況等ほかの開示例
 - 6. 「コーポレート・ガバナンスの概要」の開示例 (**追加**)
 - 7. 「監査の状況」の開示例(追加)
 - 8. 「株式の保有状況」の開示例(追加)
- 〇【参考】定量分析(更新)

金融庁

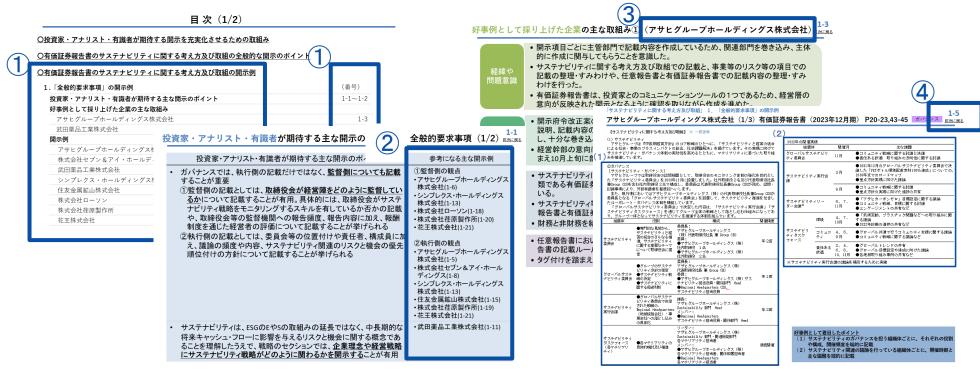
2025年2月3日

はじめに ~「記述情報の開示の好事例集」の構成・使い方 ~

- 本事例集は、投資家・アナリスト・有識者及び企業の皆様による開示の好事例に関する勉強会を開催し、そこで御議論いただいた開示例を取りまとめたものです。
- 本事例集では、2023年1月31日に公布されました改正「企業内容等の開示に関する内閣府令」において、新たに求められている有価証券報告書の記載項目(サステナビリティに関する考え方及び取組等)に関し、今後の開示の参考となる事例も掲載しています。
- それぞれの開示例では、好事例として着目した箇所を青色の枠で囲った上、青色のボックスに具体的なポイントを記載しています。
- 本事例集では、開示の好事例に関する勉強会における有用な情報を共有する観点から、「投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント」及び「好事例として採り上げた企業の主な取組み」を掲載しています。
- 開示例は、必要に応じて、文章や図表の抜粋・省略やレイアウトの変更を行っています。全体像については、対象開示資料と該当ページを記載していますので、EDINET又は各社ウェブサイトで検索の上、ご確認ください。
- 本事例集では、より好事例の裾野を広げていく観点から新たな企業を積極的に採り上げています。
- 本事例集は、今後「経営上の重要な契約等」、「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」、「中堅中小上場企業の開示例」などの項目の追加を行う予定です。

はじめに ~「記述情報の開示の好事例集」の構成・使い方 ~ (続き)

- 本事例集では、以下の箇所に開示例等へのハイパーリンクを付しています。
 - ① 目次の各項目
 - 「投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント」
 - 「好事例として採り上げた企業の主な取組み」及び「開示例」に記載の会社名
 - ページ番号
 - ②「投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント」の「参考になる主な開示例」に 記載の会社名
 - ③「好事例として採り上げた企業の主な取組み」のタイトル部分に記載の会社名
- 各スライド右上には、目次に戻るためのハイパーリンクを付しています(④)。



! 開示の好事例としての公表をもって、開示例の記載内容に誤りが含まれていないことを保証するものではありません。

目次(1/10)

- 〇投資家・アナリスト・有識者が期待する開示を充実化させるための取組み
- 〇有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の全般的な開示のポイント
- <u>〇有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例</u>

1.「全般的要求事項」の開示例					(番号)
投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント					1-1~1-2
好事例として採り上げた企業の主な取組み					
アサヒグループホールディングス株式会社					1-3
武田薬品工業株式会社					1-4
開示例	ガバナンス	戦略	リスク管理	指標及び目標	
アサヒグループホールディングス株式会社	•		•		1-5~1-7
株式会社セブン&アイ・ホールディングス	•	•	•		1-8~1-10
武田薬品工業株式会社	•	•	•	•	1-11~1-12
シンプレクス・ホールディングス株式会社	•	•	•	•	1-13~1-14
住友金属鉱山株式会社	•	•	•	•	1-15~1-16
株式会社ローソン	•	•		•	1-17~1-18
株式会社荏原製作所	•				1-19~1-20
花王株式会社	•				1-21

^{●:「}ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」は、サステナビ リティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参 考になる開示

目次(2/10)

○有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

2.「個別テーマ」の開示例	(番号)
投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	2-1
好事例として採り上げた企業の主な取組み	
ナブテスコ株式会社	2-2
不二製油グループ本社株式会社	2-3
開示例 ガバナンス 戦略 リスク管理 指標及び目標	
ナブテスコ株式会社 知的財産 かんしゅう かんしゅん かんしゃ かんしゅん かんしゃ かんしん かんしん かんしん かんしん かんしん かんしん かんし	2-4~2-6
古河電気工業株式会社 知的財産 知的財産 日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本の日	2-7~2-9
キヤノン株式会社 サイバーセキュリティ ● ● ●	2-10
不二製油グループ本社株式会社 サステナブル調達 ● ● ● 2-1	11~2-12
日本電信電話株式会社 レジリエンス ● ●	2-13
株式会社ジェイテクト 労働安全衛生 ● ● ● ● ● ●	2-14

^{●:「}ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」は、サステナビ リティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参 考になる開示

目次(3/10)

○有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

3.「気候変動関連等」の開示例					(番号)
投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント					3-1~3-3
好事例として採り上げた企業の主な取組み					
日本ハム株式会社					3-4
株式会社琉球銀行					3-5
ヤマハ株式会社					3-6
イオンモール株式会社					3-7
開示例 (1)気候変動	ガバナンス	戦略	リスク管理	指標及び目標	
株式会社大和証券グループ本社	•	•	•		3-8~3-11
株式会社三井住友フィナンシャルグループ		•		•	3-12~3-14
岡部株式会社		•			3-15~3-17
日本ハム株式会社		•			3-18~3-19
青山商事株式会社		•		•	3-20~3-21
株式会社琉球銀行		•		•	3-22~3-24
株式会社岩手銀行				•	3-25~3-26
東洋紡株式会社		•			3-27
ENEOSホールディングス株式会社		•			3-28~3-29

^{●:「}ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」は、サステナビ リティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参 考になる開示

目次(4/10)

○有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

3.「気候変動関連等」の開示例 (続き)

(番号)

(2) 自然資本(水リスク、生物多様性等)	ガバナンス	戦略	リスク管理	指標及び目標	
日清食品ホールディングス株式会社		•		•	3-30~3-32
株式会社ニッスイ	•	•	•	•	3-33~3-35
ヤマハ株式会社	•	•		•	3-36~3-40
イオンモール株式会社	•	•	•		3-41~3-44
味の素株式会社		•			3-45~3-46
アサヒグループホールディングス株式会社		•		•	3-47~3-48

^{●:「}ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」は、サステナビ リティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参 考になる開示

目次(5/10)

○有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

4.「人的資本、多様性等」の開示例	(番号)
投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	4-1~4-2
好事例として採り上げた企業の主な取組み	
双日株式会社	4-3
ニデック株式会社	4-4
積水ハウス株式会社	4-5
開示例	
(1)人材育成方針、社内環境整備方針等 Advantage Advan	
三井物産株式会社 ● ● ●	4-6~4-8
双日株式会社 ● ● ●	4-9~4-11
	4-12~4-14
株式会社SHIFT	4-15~4-17
住友ゴム工業株式会社 ●	4-18~4-19
株式会社レオパレス 2 1	4-20
株式会社九州フィナンシャルグループ ● ●	4-21

^{●:「}人材育成方針」、「社内環境整備方針」及び「多様性」は、サステナビ リティに関する考え方及び取組で開示が求められている人的資本の記載で 参考となる開示

目次(6/10)

○有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

4. 「人的資本、多様性等」の開示例 (続き)

天馬株式会社

(2) 従業員の状況	人材育成方針	社内環境整備方針	多様性	
積水ハウス株式会社			•	4-22~4-24
住友理工株式会社			•	4-25~4-26
株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ			•	4-27

●:「人材育成方針」、「社内環境整備方針」及び「多様性」は、サステナビ リティに関する考え方及び取組で開示が求められている人的資本の記載で 参考となる開示

(番号)

4-28

目次(7/10)

○有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

5.「人権」の開示例					(番号)
投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント					5-1
好事例として採り上げた企業の主な取組み					
住友金属鉱山株式会社					5-2
開示例	ガバナンス	戦略	リスク管理	指標及び目標	
オムロン株式会社	•	•	•	•	5-3~5-5
三井物産株式会社			•	•	5-6~5-7
住友金属鉱山株式会社		•	•	•	5-8
積水ハウス株式会社		•		•	5-9~5-10

^{●:「}ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」及び「指標及び目標」は、サステナビ リティに関する考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参 考になる開示

目次(8/10)

〇有価証券報告書のコーポレート・ガバナンスの状況等ほかの開示例

.「コーポレート・ガバナンスの概要」の開示例	(番号)
投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	6-1~6-2
好事例として採り上げた企業の主な取組み	
双日株式会社	6-3~6-4
開示例	
双日株式会社	6-5~6-6
エーザイ株式会社	6-7~6-8
ソニーグループ株式会社	6-9
サトーホールディングス株式会社	6-10
株式会社INPEX	6-11
太陽誘電株式会社	6-12
ヤマハ発動機株式会社	6-13
東洋建設株式会社	6-14
日本たばこ産業株式会社	6-15

目次(9/10)

○有価証券報告書のコーポレート・ガバナンスの状況等ほかの開示例

7 .「監査の状況」の開示例	(番号)
投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポ	イント 7-1
好事例として採り上げた企業の主な取組み	
株式会社ベルシステム24ホールディングス	7-2
開示例	
株式会社ベルシステム24ホールディングス	7-3
株式会社T&Dホールディングス	7-4
住友ベークライト株式会社	7-5
積水ハウス株式会社	7-6
乾汽船株式会社	7-7

目次(10/10)

○有価証券報告書のコーポレート・ガバナンスの状況等ほかの開示例

8.「株式の保有状況」の開示例	(番号)
投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	8-1
好事例として採り上げた企業の主な取組み	
株式会社T&Dホールディングス	8-2
日本瓦斯株式会社	8-3
開示例	
株式会社T&Dホールディングス	8-4
株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループ	8-5
株式会社大林組	8-6
日本瓦斯株式会社	8-7
) <u>【参考】定量分析</u>	(番号)
サステナビリティ関連の特定の単語に関する有価証券報告書での開示の状況	参考1-1~3
「従業員の状況」における各指標を連結ベースで開示している企業の割合	参考2-1
有価証券報告書の株主総会前開示の状況	参考3-1~3

記述情報の開示の好事例集2024 金融庁 2025年2月3日(更新)

投資家・アナリスト・有識者が期待する開示を充実化させるための取組み

投資家・アナリスト・有識者*が期待する開示を充実化させるための取組み

投資家・アナリスト・有識者が期待する開示を充実化させるための取組み

- **開示検討の初期段階からCEOやCFO、経理部等が連携**し、開示に関する取組みを推進することが充実した開示を行うにあたり重要
- ・ 開示に前向きな企業であることを示す方策としては、<u>開**示タイミングの見直しを行い、有価証券報告書</u> を株主総会前に開示する</u>ことも有用</u>**
- 海外投資家向けに、日本語だけではなく、<u>英語での情報発信</u>も行うことが重要
- 一覧表を使用する場合、画像形式で掲載するとテキストとして取込み分析することができないため、<u>画</u>像ではなくテキストで記載することが有用

※「記述情報の開示の好事例に関する勉強会」に参加の投資家・アナリスト・有識者(以下同じ)

コラム(有価証券報告書の株主総会開催前提出※~株式会社T&Dホールディングスの取組み~)

(※)有価証券報告書提出日:2024年6月13日、株主総会日:2024年6月26日、株主総会13日前開示

本事例集の公表に先立って開催した「記述情報の開示の好事例に関する勉強会」において、投資家・アナリスト・有識者の皆様から「株主総会での議決権行使を行うにあたって、株主総会開催前に有価証券報告書が提出されることを期待する」とのご意見を頂いたことを踏まえ、実際に株主総会前に有価証券報告書を提出されている、株式会社T&Dホールディングス様からお話を伺いましたので、ご紹介します。

早期開示を行っている経緯・背景

- 社名のT&Dは挑戦(Try)と発見(Discover)という意味を持っていますが、経理部門では挑戦と発見に結びつく業務があまりない中、挑戦的な業務は経理のレベルを底上げするためにも必要であると感じていました。
- ●きっかけは、社外取締役からの提言でしたが、他社が株主総会の前に有価証券報告書を提出できていない状況であるため、なおさら株主総会前開示に挑戦する意義があると考え、前向きに検討を行いました。
- 特に若手社員に、自分がやったことが認められるという経験をしてもらいたいという思いもありました。
- ●投資家・株主にとって有益な情報を株主総会前に提供し、投資家・株主とのコミュニケーションを有意義かつ円滑にすることを主たる目的として株主総会前開示を継続しています。

早期開示を可能にしている理由(どのような工夫を行っているか等)

- 決算終了後から開示に至るまでの期間が非常にタイトであるため、監査法人との密なコミュニケーションを心がけており、事前にスケジュールを明確に立てて、そのスケジュールに沿って決算対応、監査対応を進めるようにしています。
- 開示府令改正の有無を前もって調べるとともに、好事例集が開示される都度、事例を一覧化して当社の開示での対応状況を整理しています。対応できていない事項については、所管部門と相談のうえ、優先順位をつけて対応することで計画的に開示を充実化させています。
- •開示の充実においては、事前に経営執行会議等に報告を行い方針を決定することで、途中で手戻りとなること がないように進めています。

コラム(有価証券報告書の株主総会開催前提出※~株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループの取組み~)

(※)有価証券報告書提出日:2024年6月19日、株主総会日:2024年6月26日、株主総会7日前開示

本事例集の公表に先立って開催した「記述情報の開示の好事例に関する勉強会」において、投資家・アナリスト・有識者の皆様から「株主総会での議決権行使を行うにあたって、株主総会開催前に有価証券報告書が提出されることを期待する」とのご意見を頂いたことを踏まえ、実際に株主総会前に有価証券報告書を提出されている、株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループ様からお話を伺いましたので、ご紹介します。

早期開示を行っている経緯・背景

- 有価証券報告書では監査上の主要な検討事項(KAM)を開示していますが、招集通知にはKAMの記載がないことから、株主総会前に株主・投資家の皆さまに監査上の重要な論点が何かについての情報提供をするために、KAMが導入された2021年3月期から株主総会前に有価証券報告書を開示することとしました。
- 株主総会前に有価証券報告書を開示することで、株主総会の対応と有価証券報告書の対応が重複することがなくなり、株主総会の準備に専念することができるようになりました。

早期開示を可能にしている理由(どのような工夫を行っているか等)

- 「経理の状況」等の招集通知と重複する部分について、データ作成を共通化したことや、書類作成支援システムの上位版導入により、有価証券報告書作成に係る時間を従来より短縮できるようになりました。
- 早期開示に対する前向きな意識がグループ内に浸透しており、株主総会前に株主の皆さまへ情報提供 を図るという趣旨から、より一層の早期開示を目標としています。

記述情報の開示の好事例集2024 金融庁 2024年12月27日

有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の全般的な開示のポイント

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント:全般(1/2)

○ 個別開示例における評価ポイント以外の投資家・アナリスト・有識者からの主なコメントは以下のとおり

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例等
・ サステナビリティ情報は、グローバルでは法定開示書類に記載されているため、日本だけ任意開示書類で記載があれば良いということにはならず、投資家は、 重要な情報は有価証券報告書に記載することを期 待している	・当資料で採り上げた事例は、有 価証券報告書の開示が充実して おり、左記の投資家等のポイント を満たす事例と考えらえる。
・ サステナビリティ開示は中長期の経営戦略であることから、 <u>経営陣やガバナンスによるリーダーシップの発揮、経営者の意思表示、経営陣の意向を示すことが重要</u> 。具体的には、「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」のセクションと、「サステナビリティに関する考え方及び取組」のセクションが連携することが挙げられる	•武田薬品工業株式会社(1-11)
サステナビリティに関する活動内容の記載だけではなく、活動の結果 や活動の過程で何に貢献しようとしているのかについて開示すること は有用	・不二製油グループ本社株式会社(2-11~2-12)・株式会社ジェイテクト(2-14)
• 重要なサステナビリティ指標に関する実績について、 <u>第三者保証を受けていることを開示する</u> ことで、正しいデータや記述を行うため取組みを行っていることを示すことができるため、信頼性確保の観点において有用	•武田薬品工業株式会社(1-12) •青山商事株式会社(3-21)

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント

参考になる主な開示例等

- 非財務情報は、将来の財務に示唆があるものとして財務情報の代わりに求められているため、非財務情報と財務情報の開示のタイミングが同じであることが重要
- •武田薬品工業株式会社(1-12)
- ・シンプレクス・ホールディングス 株式会社(1-14)
- •ナブテスコ株式会社(2-6)
- •古河電気工業株式会社(2-9)
- •日本電信電話株式会社(2-13)
- •株式会社ジェイテクト(2-14)
- •株式会社琉球銀行(3-24)
- 株式会社岩手銀行(3-25~3-26)
- 日清食品ホールディングス株式 会社(3-32)
- •三井物産株式会社(4-8,5-7)
- •双日株式会社(4-9)
- •ニデック株式会社(4-12,4-14)
- •株式会社SHIFT(4-16)
- ・住友ゴム工業株式会社(4-19)
- •株式会社レオパレス21(4-20)
- 株式会社九州フィナンシャルグ ループ(4-21)
- 積水ハウス株式会社(4-24,5-10)
- •古河電気工業株式会社(2-7) 。
- 同じ用語であっても、企業と投資家で考え方に違いがあるものがあるため、<u>用語を明確化する</u>ことが重要。一例としては「マテリアリティ」が挙げられ、企業にとっての重要課題を意味する「マテリアリティ」と、財務・会計上において使用される業績、財務状況等に影響を及ぼす可能性のある項目を意味する「マテリアリティ」の2つの意味で使用されている

記述情報の開示の好事例集2024 金融庁 2024年12月27日

有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

記述情報の開示の好事例集2024 金融庁 2024年11月8日

有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

1. 「全般的要求事項」の開示例

(好事例の選定にあたって、特に注目した項目)

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考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参考になる開示

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント

- ガバナンスでは、執行側の記載だけではなく、監督側についても記載 することが重要
 - ①監督側の記載としては、取締役会が経営陣をどのように監督してい るかについて記載することが有用。具体的には、取締役会がサステ ナビリティ戦略をモニタリングするスキルを有しているか否かの記載 や、取締役会等の監督機関への報告頻度、報告内容に加え、報酬 制度を通じた経営者の評価について記載することが挙げられる
 - ②執行側の記載としては、委員会等の位置付けや責任者、構成員に加 え、議論の頻度や内容、サステナビリティ関連のリスクと機会の優先 順位付けの方針について記載することが挙げられる

サステナビリティは、ESGのEやSの取組みの延長ではなく、中長期的な 将来キャッシュ・フローに影響を与えるリスクと機会に関する概念であ ることを理解したうえで、戦略のセクションでは、企業理念や経営戦略 にサステナビリティ戦略がどのように関わるかを開示することが有用

参考になる主な開示例

- ①監督側の観点
- •アサヒグループホールディングス 株式会社(1-6)
- ・シンプレクス・ホールディングス 株式会社(1-13)
- •株式会社ローソン(1-18)
- •株式会社荏原製作所(1-20)
- 花王株式会社(1-21)
- ②執行側の観点
- •アサヒグループホールディングス 株式会社(1-5)
- •株式会社セブン&アイ・ホール ディングス(1-8)
- •シンプレクス・ホールディングス 株式会社(1-13)
- •住友金属鉱山株式会社(1-15)
- •株式会社荏原製作所(1-19)
- 花王株式会社(1-21)
- •武田薬品工業株式会社(1-11)

•住友金属鉱山株式会社(1-16)

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント 参考になる主な開示例 •武田薬品工業株式会社(1-12) サステナビリティ関連のリスクと機会を識別するためのプロセスについ。 て開示することは有用。加えて、SASBスタンダートを参照した記載とす ることはより有用 •住友金属鉱山株式会社(1-16) リスク管理では、サステナビリティ関連のリスクだけではなく、機会につ いても記載することが必要。具体的には、サステナビリティ関連のリス クと機会をどのように識別・評価し、優先順位をつけているのかについ て開示することが挙げられる • 武田薬品工業株式会社(1-12) 指標には比較可能な指標と独自指標があるが、なぜその指標を選定 •株式会社ローソン(1-18) したか開示することが有用であり、独自指標の場合には、指標の定義 を開示することが有用 指標及び目標では、指標と目標に加えて、
 目標に対する実績、実績に •武田薬品工業株式会社(1-12) ・シンプレクス・ホールディングス 対する評価及び目標の達成時期について記載することが有用 株式会社(1-14)

好事例として採り上げた企業の主な取組み① (アサヒグループホールディングス株式会社) | 大に戻る

経緯や 問題意識

- 開示項目ごとに主管部門で記載内容を作成しているため、関連部門を巻き込み、主体 的に作成に関与してもらうことを意識した。
- サステナビリティに関する考え方及び取組での記載と、事業等のリスク等の項目での 記載の整理・すみわけや、任意報告書と有価証券報告書での記載内容の整理・すみ わけを行った。
- 有価証券報告書は、投資家とのコミュニケーションツールの1つであるため、経営層の 意向が反映された開示となるように確認を取りながら作成を進めた。

プロセスの 工夫等

- 開示府令改正案の公表以降、サステナビリティの主管部門との間で開示項目・要件の 説明、記載内容の検討並びにスケジュール調整等、計6回に渡って打ち合わせを実施 し、十分な巻き込みと認識の共有化を図ると共に、記載内容の整理も行った。
- 経営幹部の意向に沿った開示内容とするため、事務レベルでの記載方針の検討を踏 まえ10月上旬に部門トップ及び経営幹部の意向確認を行った。

充実化した ことによる メリット等

- サステナビリティに関する取組みは、任意報告書で開示を進めてきたが、法定開示書 類である有価証券報告書でも開示をすることで、投資家の信頼性の向上につながって いる。
- サステナビリティ等の注目度が高く、経営方針に掲げている重要項目について、任意 報告書と有価証券報告書を同期化することで、書類間の連携を強化できた。
- 財務と非財務を結びつける取組みを推進する動機付けや、きっかけになった。

開示をする に当たって の工夫

- 任意報告書において開示していた内容(取り組みテーマ、指標・目標)を、有価証券報 告書の記載ルールに沿ってできるだけ記載する方向で進めた。
- タグ付けを踏まえた記載内容の項目立てを行った。

好事例として採り上げた企業の主な取組み②(武田薬品工業株式会社)

経緯や 問題意識

投資家が有価証券報告書のサステナビリティセクションに注目しているとのコメントを、投資家から直接受けた経緯があり、同報告書での開示内容の質と量の充実を検討した。

企業理念に基づく指標 (Corporate Philosophy Metrics (以下、CP Metrics)) をタケダのサステナビリティの取り組みとして社外へ発信していくことを検討した。

- 企業理念や事業戦略、事業運営とサステナビリティの取組みの関連性をより明確に提示した。
- ▶TCFDフレームワークに基づく開示(TCFDレポート)、CP Metrics の取り込み

プロセス の工夫等

- 企画段階から、投資家と直接対話を行い、期待およびニーズをヒアリングした。
- Chief Financial Officer、Chief Global Corporate Affairs & Sustainability Officerと、コーポレート・メッセージや開示骨子について予め議論した。
- 社内のエキスパートがデータ・記述を更新後、部門横断のコアチームであるファイナンス、サステナビリティ、リーガルが横断的にレビューし、コーポレート・メッセージとの整合性を担保した。
- 各取り組みに対して責任を有するエグゼクティブが、開示内容に目を通し、メッセージが適切に反映されていることを確認するプロセスとして、Sustainability/ESG External Disclosure Committee およびタケダ・エグゼクティブ・チームによるレビューも実施した。
- 開示プラットフォームシステムの活用により、作成・レビュープロセスを効率化した。

充実化し たことによ るメリット 等

- 法定開示書類において、より多くのデータや記述を開示することで、実際にデータ・記述の更新を行う社内のエキスパートにアカウンタビリティがあることを意識づけることができる。
- CP Metricsを統合報告書のみでの開示から、法定開示書類である有価証券報告書に取り込んだことで、サステナビリティ情報の法定開示が決定しているCSRDやSECに向けた予行演習になった。
- 法定開示書類でコンパクトにまとまったサステナビリティ情報を提供したことで、投資家への説明がスムーズになった。

開示をす るに当 たっての 工夫

- サステナビリティセクションを、ISSB基準を見据え、TCFDフレームワークに沿った章立てに再構成した。
- CP Metricsに対する限定保証について、監査法人と調整し、準拠した基準などより詳しい注記を記載した。
- 有価証券報告書の提出スケジュールに間に合うよう、ESGデータ(CP Metricsを含む)の保証スケジュールを調整した。
- 有価証券報告書では、サステナビリティに係るハイレベルなステートメント、取り組みを記載/統合報告書では、より 具体的なストーリーを絡めて取り組みの詳細を紹介/ESGデータブックでは、サステナビリティにかかるデータを集約 している。

アサヒグループホールディングス株式会社(1/3)有価証券報告書(2023年12月期) P20-23,43-45 ガバナンス

(2)

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(1) サステナビリティ

アサヒグループは『中長期経営方針』のコア戦略のひとつに、「サステナビリティと経営の統合 による社会・事業のプラスインパクトの創出、社会課題解決」を掲げています。その実現に向けて サステナビリティ・ガバナンス体制の実効性を高めるとともに、マテリアリティに基づいた取り組 (1)みを推進しています。

①ガバナンス

ティ)

[サステナビリティ・ガバナンス]

アサヒグループでは取締役会の諮問機関として、取締役会のモニタリング体制の強化を目的とし た「サステナビリティ委員会」を2023年12月に設置しました。社外取締役2名及び代表取締役社長 兼Group CEOを含む社内取締役2名で構成し、委員長は代表取締役社長兼Group CEOが務め、諮問・ 討議事項により、外部有識者を都度招へいします。

また、執行側においてはアサヒグループホールディングス(株)の代表取締役社長兼Group CEOが 委員長となる「グローバルサステナビリティ委員会」を設置して、サステナビリティ推進を包含し たコーポレート・ガバナンス体制を構築しています。

「グローバルサステナビリティ委員会」で決定した内容は、「サステナビリティ実行会議」「サ ステナビリティタスクフォース」を通じてグループ全体の戦略として落とし込む仕組みになってお

り、グループ一体となってサステナビリティを推進する体制を組んでいます。					
組織体	役割	構成	開催頻度		
サステナビリティ 委員会	●専門的な見地から、 サステナビリティと経 営の統合のさらなる推 進、サステナビリティ に関する重要なテーマ について取締役会に提 言	委員長: アサヒグループホールディングス (株) 代表取締役社長 兼 Group CEO 委員: ●アサヒグループホールディングス (株) 社内取締役 1名 ●アサヒグループホールディングス (株) 社外取締役 2名	年2回		
グローバルサステ ナビリティ委員会	●グループのサステナ ビリティ方針の策定 ●サステナビリティ戦 略の決定 ●サステナビリティに 関する投資判断	委員長: アサヒグループホールディングス (株) 代表取締役社長 兼 Group CEO 委員: ●アサヒグループホールディングス (株) サス テナビリティ担当役員・関係部門 Head ●Regional Headquarters CEO、 サステナビリティ担当役員	年1回		
サステナビリティ 実行会議	●グローバルサステナ ビリティ委員会で決定 された戦略の、 Regional Headquarters (地域統括会社)・事 業会社への落とし込み の具体化	議長: アサヒグループホールディングス (株) Sustainability 部門 Head メンバー: ●Regional Headquarters サステナビリティ担当役員・関係部門 Head	年2回		
サステナビリティ タスクフォース (各マテリアリ ティ)	●各マテリアリティの 具体的検討及び推進	リーダー: アサヒグループホールディングス (株) Sustainability 部門・関連機能部門 各マテリアリティ担当者 メンバー: ●アサヒグループホールディングス (株)	適宜開催		

各マテリアリティ担当者、関係部署担当者

 Regional Headquarters 各マテリアリティ担当者

2022年の開催実績					
組織体		開催月	主な議題		
グローバルサステナビリ ティ委員会		11月	●コミュニティ戦略に関する討議と決議●責任ある飲酒 取り組みの方向性に関する討議		
サステナビリティ実行会 議		3月	●2021年12月のグローバルサステナビリティ委員会で決議した「PETボトル環境配慮素材100%達成」についての、2030年までのロードマップ ●重点方針実現に向けた議論		
		9月	●コミュニティ戦略に関する討議●重点方針の実現に向けた進捗の共有		
サステナビリティリー ダー会議 [※]		6、7、 11月	●「アサヒカーボンゼロ」目標設定に関する議論●コミュニティ戦略、目標に関する討議●エンゲージメントの共有など		
	環境	4、7、 10月	●「気候変動、プラスチック問題などへの取り組みに関する議論●2022年計画の進捗の共有など		
サステナビリ ティタスク フォース	コミュニティ	4、6、 9月	●グローバル共通で行うコミュニティ支援に関する議論●コミュニティ戦略に関する議論など		
	責任ある 飲酒	2、4、 6、8、 10、12月	●グローバルトレンドの共有●グローバル目標設定や達成に向けた議論●各地域取り組み事例の共有など		
※サステナビリ	※サステナビリティ実行会議の議論を補完するために実施				

- (1) サステナビリティのガバナンスを担う組織体ごとに、それぞれの役割 や構成、開催頻度を端的に記載
- (2) サステナビリティ関連の議論を行っている組織体ごとに、開催時期と 主な議題を端的に記載

アサヒグループホールディングス株式会社 (2/3) 有価証券報告書 (2023年12月期) P20-23,43-45 ガバナンス 且次に戻る

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

[取締役会におけるサステナビリティの議論]

アサヒグループでは、『中長期経営方針』のコア戦略に位置付けられているサステナビリティ戦 略について、取締役会においても重点的に議論を行っています。「グローバルサステナビリティ委 員会」で議論した戦略や目標値は経営戦略会議(現 Corporate Management Board)で審議し、取締 役会に報告してモニタリングされています。また、各Regional Headquarters(以下、RHQ)のCEO が毎年2回、各地域でのサステナビリティに関する具体的な取り組みや進捗について、取締役会に 報告しています。

サステナビリティに関する直近の取締役会報告内容

	議題	内容
2023年3月	TCFD提言への取り組み	シナリオ分析で特定されたリスクと機会、取り組 み強化に向けた課題
2023年7月	サステナビリティと経 営の統合	サステナビリティと経営の統合に向けた、 [戦略] [計画] [管理] [エンゲージメント] [ガバナンス] における主な内容と今後の課題
2023年12月	アサヒグループ人権方 針の改定	全社取り組み強化に向けた、人権方針の改定
2023年12月	サステナビリティ委員 会の設置	取締役会のモニタリング体制強化に向けた、サス テナビリティ委員会設置
2024年1月	TCFD/TNFD開示	TCFD/TFNDを統一したシナリオ分析結果と開示内容

「取締役会のサステナビリティスキル・能力]

アサヒグループホールディングス(株)は「取締役会スキルマトリックス」に照らし、豊富な経 験、高い見識、高度な専門性・能力を有する人物により取締役会を構成することとしています。

「取締役会スキルマトリックス」は、役員に求める要件をグループ理念 "Asahi Group Philosophy"(以下、AGP)や経営戦略などから導いて策定したもので、持続的な成長と中長期的 な企業価値の向上に必要な取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性を確保する ことを目的としています。この中では意思決定スキルとして「サステナビリティ」も設定しており 「事業を通じた社会インパクト創出をリードするスキル」「ESGの知識と見識に基づき経営を方向 付けるスキル」と定義しています。具体的には、サステナビリティの重点テーマである「気候変動 への対応」「持続可能な容器包装」「人と人とのつながりの創出による持続可能なコミュニティの 実現」などの監督経験があることや、「不適切飲酒の撲滅」「新たな飲用機会の創出によるアル コール関連問題の解決」への対応を踏まえ酒類事業の経験があることなどを指しています。 取締役会スキルマトリックス

		意思決定スキル				監督スキル			
		長期戦略	グローバ ル	サステナ ビリティ	非連続成 長	シニア リーダー シップ	財務	リスク・ ガバナン ス	人材・文 化
小路	明善	0		0	0	0	0		0
勝木	敦志	0	0	0	0	0	0		
谷村	圭造		0	0				0	0

(中略)

「取締役会スキルマトリックス」に定めるスキルの定義

スキル		定義			
	長期戦略	●長期あるいは超長期の社会の変化を洞察するスキル ●洞察した将来をバックキャストして戦略に導くスキル			
意思決定スキ	グローバル	●グローバルの視点・視座で意思決定を行うスキル ●ローカルとグローバルを融合し最適化するスキル			
ル	サステナビリティ	●事業を通じた社会インパクト創出をリードするスキル ●ESGの知識と見識に基づき経営を方向付けるスキル			
	非連続成長	事業構造や稼ぐモデルを変革するスキル●イノベーションを促し、新規領域を探索するスキル			
	シニアリーダーシップ	●的確な執行状況の把握と課題提起するスキル●リーダーシップチームの業務遂行を評価するスキル			
監督スキル	財務	●業績・経営指標から経営状況を把握し課題提起するスキル●資源配分の状況を把握し課題提起するスキル			
監督ヘイル	リスク・ガバナンス	●リスクコントロール状況を把握し課題提起するスキル ●執行ガバナンスの状況を把握し課題提起するスキル			
	人材・文化	●多様な人材の能力発揮の状況を評価するスキル ●企業文化の状況を把握し課題提起するスキル			

○ 【役員報酬への社会的価値指標(サステナビリティ指標)の組み込み】

■ ファー・ファールディングス(株)は、取締役の報酬がAGPの実現やサステナビリティと 経営の統合などに向けたインセンティブとして機能するよう設計しています。取締役の報酬はあ らかじめ株主総会で決議された総額の範囲内で取締役会の決議により決定されており、決議の際 は報酬委員会で内容を検討したうえで、透明性及び客観性を高めて公正なプロセスで決定してい ます。報酬委員会は取締役会の諮問機関として社外取締役が委員長を務めるとともに過半数が社 外取締役で構成されており、公正な判断を保証するため、必要に応じて外部の客観的データを活 用しています。

取締役の報酬は、社内取締役は基本報酬と賞与(年次・中期)及び株式報酬で構成し、社外取 締役は基本報酬のみとしています。社内取締役の賞与のうち3年ごとに支給される中期賞与は、 業績指標のうち40%が社会的価値指標によって決定されます。サステナビリティ戦略における重 点方針及び事業・社会への影響を踏まえ、グループとして取り組むべき領域を選定して社会的価 値指標としています。具体的には、サステナビリティ戦略の5つの重点テーマと、『中長期経営 方針』で戦略基盤強化として位置付けている「人的資本の高度化」において取り組んでいる「ダ イバーシティ、エクイティ&インクルージョン」の5領域を選定しています(マテリアリティ 「責任ある飲酒」に紐づく2つの重点テーマは1領域として設定)。

これらの各指標は中期計画KPIと連動しており、領域に応じてウェイトを設定しています。 ウェイトを考慮し、目標達成度合いに応じて50~150%の範囲で、各指標の進捗及び達成状況を 総合的に評価して決定します。

具体的な中期賞与の算定方法については、「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(4)役員の報酬等 5) 変動報酬」をご参照ください。

- (1) 経営会議等で審議され取締役会へ報告した内容について、時期、議題 及び報告内容を端的に記載
- (2) サステナビリティ戦略を監督するスキルの有無について、取締役会ス キルマトリクスを用いて説明
- (3) 役員報酬へのサステナビリティ指標の組込みについて具体的に記載

アサヒグループホールディングス株式会社(3/3)有価証券報告書(2023年12月期) P20-23,43-45 リスク管理

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

③リスク管理

「リスクマネジメント体制]

アサヒグループは、グループ全体を対象に、エンタープライズリスクマネジメント (ERM) を 導入しています。

ERMには、サステナビリティ関連のリスクも含んでおり、詳細については、「第2 事業の状況 3 事業等のリスク」をご参照ください。

【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

1. アサヒグループのリスクマネジメント体制

アサヒグループは、グループ全体を対象に、エンタープライズリスクマネジメント(ERM) を導入しております。この取り組みの中で、グループ理念「Asahi Group Philosophy」の具 現化、並びに「中長期経営方針」の戦略遂行及び目標達成を阻害しうる重大リスクを、戦略 オペレーション、財務、コンプライアンス等全ての領域から特定及び評価し、対応計画を策 定、その実行及びモニタリングを継続的に実施することで、効果的かつ効率的にアサヒグ ループのリスク総量をコントロールします。

ERMを推進するにあたり、代表取締役社長兼Group CEO以下の業務執行取締役、Group CxO及 び委員長が指名するFunctionのHeadで構成される、リスクマネジメント委員会を設置してい ます。ERMはグループ全体を対象とし、リスクマネジメント委員会の委員長である代表取締役 社長兼Group CEOが実行責任を負います。

アサヒグループ各社は、事業単位毎にERMを実施し、リスクマネジメント委員会に取組内容 を報告します。同委員会はそれらをモニタリングするとともに、委員自らがグループ全体の 重大リスクを特定、評価、対応計画を策定、その実行及びモニタリングを実施します。これ らの取り組みは取締役会に報告され、取締役会はこれらをモニタリングすることで、ERMの実 効性を確認します。

> 戦略立案および実行との連携 惠業運営 事業戦略 リスク※ 機能戦略 事業運営 /機能遂行 o特定·評価 ※リスクの定義 「Asahi Group Philosophy」の具現化、「中長期経営 方針」目標達成に影響を及ぼす若しくはそれを阻害する、

アサヒグループERM

グループERMのマネジメント体制 取締役会 表取締役社長 メント委員会 社長

好事例として着目したポイント

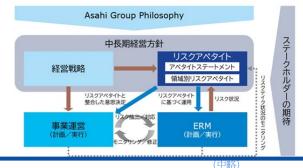
- (1) グループERMのマネジメント体制を具体的に記載
- (2) リスクアペタイト・フレームワークを用いたリスクコントロールの枠 組みについて端的に記載
- (3) リスクの優先順位付けの方針や、即時対応が必要なリスクへの対応体 制について端的に記載

2. アサヒグループ リスクアペタイト

アサヒグループは、ERMを推進するとともに、「中長期経営方針」の目標達成のために、「と るべきリスク」と「回避すべきリスク」を明確化する、「アサヒグループ リスクアペタイト」 を制定しております。

「アサヒグループ リスクアペタイト」は、アサヒグループのリスクマネジメントに関する 「方針」です。ERMの運用指針及び意思決定の際のリスクテイクの指針となるものであり、リス クに対する基本姿勢を示す「リスクアペタイト ステートメント」と、実務的な活用を想定した 事業遂行に大きく影響する主要なリスク領域に対する姿勢(アペタイト)を示す「領域別リスク アペタイト」で構成されます。グループ戦略、リスク文化とリスク状況、及びステークホルダー の期待をもとに検討し、取締役会にて決定、グループ全体に適用され、実施状況はリスクマネジ メント委員会でモニタリング、取締役会へ報告されます。本取り組みを通じて、アサヒグルーフ 全体で適切なリスクテイクを促進してまいります。

アサヒグループ リスクアペタイト フレームワーク

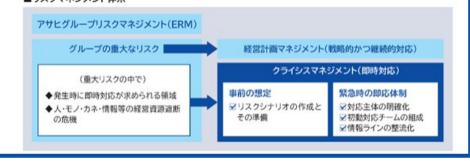


3 3. アサヒグループのクライシスマネジメント体制

> アサヒグループでは、ERMにおけるグループ全体の重大リスクの中でも、人・モノ・カネ・情 報等の経営資源遮断の危機があり「即時対応」する領域を「クライシスマネジメント」の対象と しております。

> クライシスマネジメントの実効性を上げるため、平時から「事前の想定」を行い、クライシス 時に混乱なく速やかに対応できるよう「緊急時の即応体制」を構築しております。事前の想定に ついては、経営資源遮断の危機を想定した「リスクシナリオ」を作成し対応を準備しております また、緊急時の即応体制については、クライシス類型に応じた対応主体を予め明確にし、危機 発生時の初動における事実確認と重大性の評価を迅速・的確に実施し対応する体制を構築してお ります。

■リスクマネジメント体系



株式会社セブン&アイ・ホールディングス(1/3)有価証券報告書(2024年2月期) P17-20,27,29-30 ガバナンス

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(1) サステナビリティ共涌

① ガバナンス

当社は、社会課題の解決に貢献し、社会と当社グループの持続的成長を目指すため、事業活 動を通じたサステナビリティ活動の推進・管理・統括を目的として、年2回開催する代表取締役 社長を委員長とした「CSR統括委員会」をCSR基本規程に基づき設置しております。また、ス テークホルダーの期待や要請に対応するために特定した重点課題(マテリアリティ)の解決及 びコンプライアンスのさらなる徹底に資する事業活動を推進するために、同委員会傘下に具体 的な施策の検討・推進を担う下部組織として5つの部会(コンプライアンス部会、企業行動部会、 サプライチェーン部会、環境部会、社会価値創造部会)を設け、課題の解決並びに未然防止に 取り組んでおります。

傘下の5部会の活動状況は、「CSR統括委員会」において報告を受けて指導・改善を図るとと もに、持株会社と事業会社の連携の強化を図っております。



●コンプライアンス部会

グループ会社の社員が法令及び社会的規範を遵守し、お客様やお取引先様との間の公正取引 を含むコンプライアンスを実践することは、当社グループの社是「信頼と誠実」の実現のため に欠くことができない重要な基盤です。持株会社である当社は、グループ各社のコンプライア ンス体制強化のサポート及び監督の実効性を確保し、グループ各社レベルでのコンプライアン スの徹底に努めております。コンプライアンス部会は、当社の執行役員総務法務本部長を部会 長とし、当社の法務主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っております。

●企業行動部会

グループ会社の社員が当社グループの社是を理解し、企業行動指針を遵守することは、当社 グループの社是「信頼と誠実」の実現のために欠くことができない重要な基盤です。企業行動 部会では、グループ会社の社員を対象に、社是や企業行動指針の周知、教育による意識向上な ど、企業行動指針の徹底を基軸とした活動を行っております。また、働きがいのある職場づく りを目指すため、従業員エンゲージメント調査を実施するほか、女性や障がい者など多様な人 財の活躍推進、介護と仕事の両立支援、長時間労働の是正をはじめとした労働環境の改善、休 日・休暇の取得促進など、すべての社員が安心して働ける環境づくりを進めております。企業 行動部会は、当社の執行役員最高人財責任者(CHRO)兼人財本部長を部会長とし、当社の人事主 管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っております。

●サプライチェーン部会

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や「持続可能な開発目標(SDGs)」へ迅速に対 応し、人権や環境に配慮した健全なサプライチェーンを構築することは、企業の重要な社会的 責任の一つであると同時に、ステークホルダーからも強く求められております。サプライ チェーン部会では、商品・サービスにおけるサプライチェーン全体での社会的責任を果たすた め、お取引先様に「セブン&アイグループお取引先サステナブル行動指針」のご理解と実行を お願いしております。その遵守状況をCSR監査などを通じて定期的に検証・共有し、教育・啓 発・是正を進めております。また、グループ各社ごとの品質向上と安全性の確保のため、当社 グループの「品質方針」に基づいて、グループ各社の品質基準や管理体制の整備・強化を図り ます。サプライチェーン部会は、当社の執行役員最高商品戦略責任者(CMDO)兼グループ商品戦 略本部長を部会長とし、当社の商品戦略の主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の 推進を図っております。

●環境部会

気候変動や資源の枯渇などの問題に対して、商品や原材料、エネルギーを無駄なく利用する とともに、お客様やお取引先様にもご協力いただきながらサプライチェーン全体で環境負荷低 減に取り組むことは、社会の持続的な発展に資するとともに当社グループの持続的な成長につ ながる重要な要素です。そのため、環境部会では、2019年4月に取締役会で決議し、同年5月に 公表した環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」に基づき、「脱炭素社会」、「循環経済社会」、 「自然共生社会」の実現を目指した取り組みを推進しております。気候変動関連財務情報開示 タスクフォース (TCFD) の提言も踏まえ、気候変動のリスクと機会について分析し、対応策の 進化を図っております。環境部会は、当社の執行役員ESG推進本部長を部会長とし、当社の環境 施策の主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進を図っております。

●社会価値創造部会

社会価値創造部会では、事業領域が拡大し、関係する社会課題が多様化するなか、社会課題 の解決に取り組むことが新しいビジネス機会につながるという認識のもと、社会的価値と経済 的価値の双方を生み出す事業の創出(CSV=共通価値の創造)を目的とした活動を行っておりま す。持続可能な社会の実現に向けて、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて特定した 取り組むべき「7つの重点課題」に対して、これまで培ってきた事業インフラやノウハウなど、 事業特性・経営資源を活かして本業を通じた社会課題起点の新規事業の企画・立案・実行に取 り組むほか、お取引先様や社会起業家、NPOといった外部との連携も視野に入れて、取り組みの 深化に努めます。社会価値創造部会は、当社の取締役執行役員最高戦略責任者(CSO)兼経営企画 本部長を部会長とし、当社の経営企画主管部門が部会運営を行うことで、具体的な施策の推進 を図っております。

- 全社的なガバナンス体制を端的に記載
- 具体的な施策の検討・推進を担う5つの部会の取組み内容や構成を端的に 記載

株式会社セブン&アイ・ホールディングス(2/3)有価証券報告書(2024年2月期) P17-20,27,29-30

战略

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

2 戦略

当社グループは社会課題解決と企業価値向上の両立を経営の根幹に据えて、サステナビリティの推進に積極的に取り組んでいます。事業と関係する社会課題や社会要請が多様化する中、特に重視すべき課題に集中して適切に対応するために、当社グループの事業領域と特に親和性の高い「7つの重点課題(マテリアリティ)」を特定し、課題解決に向けて取り組みを進めております。これらにより、本業を通じての社会課題及び重点課題を起点とした新たなビジネスモデルの創出に取り組んでおります。

<7つの重点課題(マテリアリティ)>

重点課題1:お客様とのあらゆる接点を通じて、地域・コミュニティとともに住みやすい社会を

実現する

重点課題2:安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する

重点課題3:地球環境に配慮し、脱炭素・循環経済・自然と共生する社会を実現する

重点課題4:多様な人々が活躍できる社会を実現する

重点課題5:グループ事業を担う人々の働きがい・働きやすさを向上する 重点課題6:お客様との対話と協働を通じてエシカルな社会を実現する 重点課題7:パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

重点課題のリスク及び機会

7つの重点課題 (マテリアリ ティ)	リスク	機会
①お客様とのあ らゆる接点を通 じて、ホティと もに住みやすい 社会を実現する	・生活拠点の減少により人口減少・過疎 化・高齢化が進行し、販売機会が減少 ・地域との連携不足に伴い計画どおりに新 規出店が進まず、新たな価値の提供機会の 損失	・生活インフラとしての社会的 役割の拡大によるステークホル ダーからの信頼獲得 ・地域活性化による販売機会の 拡大
②安全・安心で 健康に配慮した 商品・サービス を提供する	・商品事故及び店頭事故の発生による顧客の離反・品質管理、表示等の法令違反による信用低下・健康商品開発の遅れによる顧客の離反	・徹底した安全・品質管理による顧客ロイヤリティの向上 ・健康配慮商品、お客様ニーズに即した新しい商品提供による 販売機会の拡大
③地球環境に配慮し、脱炭素・ 循環経済・自然 と共生する社会 を実現する	・気候変動がもたらす自然災害の増加による店舗・物流網への物理的損害 ・異常気象がもたらす需給の変化や原油等 原材料価格変動による、仕入価格の高騰 ・食品廃棄・温暖化ガス排出などの環境負 荷の高い企業イメージの定着による顧客の 離反	・省エネや廃棄物削減、リサイクル、エネルギー供給源の見直しによるコスト削減・環境対策先進企業としてのブランド価値の創出
	(中略)	

・重点課題のリスク及び機会については、当社サステナビリティデータブック2023 (2023年2月 期実績) 内「サステナビリティを巡るリスク・機会」を以下のURLからご参照ください。 https://www.7andi.com/library/dbps_data/_template_/_res/sustainability/pdf/2023_09_01.pdf

重点課題に資する事業を通じた具体的な施策

7つの重点課題 (マテリアリティ)	具体的な施策	
①お客様とのあらゆる 接点を通じて、地域・ コミュニティとともに 住みやすい社会を実現 する	1. 地域社会に根差した経営 お買物に不便を感じる方へのお届けサービスの拡大 (7NOW、イトーヨーカドーとくし丸、セブンあんしんお届け便、ネットスーパー) 食事に不便や困難を感じる方への家事を軽減する商品の開発・販売	
②安全・安心で健康に 配慮した商品・サービ スを提供する	2. 安全・安心で豊かな社会への支援 栄養や健康に配慮した商品の開発と販売 さらなる品質管理体制の強化	
③地球環境に配慮し、 脱炭素・循環経済・自 然と共生する社会を実 現する	3. 環境に配慮した経営 プラスチック使用量削減やPETボトルの循環型リサイクル、再生可能 エネルギーの利用 食品ロスの削減、持続可能性が担保された商品の調達	
(中略)		

・重点課題については、当社サステナビリティデータブック2023 (2023年2月期実績) 内「7つの重点課題」を以下のURLからご参照ください。

 $\underline{\text{https://www.7andi.com/library/dbps_data/_template_/_res/sustainability/pdf/2023_11_01}.\underline{pdf}$

③ リスク管理

当社は、コーポレートガバナンスに係る各種委員会の一つとして、リスクマネジメント委員会を設置し、事業活動におけるリスクを定期的に洗い出し、重要リスクの特定とその管理体制の強化を行っております。

本リスク管理体制の中に、サステナビリティに関するリスクも含まれています。個別のリスクを含むリスク管理の詳細は、後記「第一部 企業情報 第2 事業の状況 3 事業等のリスク」をご参照ください。

④ 指標及び目標

当社グループの事業を通じた「7つの重点課題(マテリアリティ)」の解決に資する活動目標については、各事業会社が重点課題ごとに設定しています。目標と実績の詳細は、当社サステナビリティデータブック2023(2023年2月期実績)内「データ集」に記載しています。以下のURLからご参照ください。

https://www.7andi.com/library/dbps_data/_template/_res/sustainability/pdf/2023_24_01.pdf

好事例として着目したポイント

■ 特定した重点課題ごとにリスクと機会、具体的な施策を端的に記載

株式会社セブン&アイ・ホールディングス(3/3)有価証券報告書(2024年2月期) P17-20,27,29-30 リスク管理

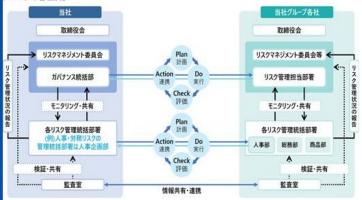
(1) 【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

< グループリスク管理体制>

当社グループは、当社及び当社グループ各社において、リスクマネジメント委員会等の会議体を 設置しています。リスクマネジメント委員会は、原則半期に1回開催され、各リスク管理統括部署 より自社のリスク管理状況に関する報告を受け、リスクの網羅的な把握、その評価・分析及び対策 について協議し、今後の方向性を定めています。

一方、各種リスクについては、当社リスク管理統括部署を主体とするグループ横断の会議体等を 通じて、該当するリスクに係る対応の方向性や各社のリスク低減の取り組み、更にリスクが顕在化 する兆候を示す社内外の各種事例等の共有を図っています。

グループリスク管理体制



<リスク管理のPDCA>

当社グループでは、グループ内外の情報をもとに、「網羅的なリスクの洗い出し」「リスクの評 価と改善策の立案」「優先順位付け」「改善活動とモニタリング」を実施しています。

また各社監査室は、定期的な内部監査を通じ、独立した立場で、リスク管理が効果的に実施され ていることを検証し、各部署に対し、必要に応じてリスク管理向上のための助言を行っています。

改善活動とモニタリング

- 更なる改善策の実行
- 当社の各リスク管理統括部署による 当社グループ各社に対するリスク対応の実行支援
- 各社監査室による定期的な内部監査を通じた リスク管理体制の実効性の検証

リスク評価の検証

- リスクマネジメント委員会にて各種リスク改善策の 効果検証
- 各種リスクに対する認識の共有

リスク事象の定期的な洗い出しと洗い替え ● 各リスク管理統括部署を主体とした具体的 改善策の立案 継続的な 改善活動

改善策の実行

● 評価された各種リスクについて重要性及び改善の

リスクの洗い出しと評価及び改善策立案

- 喫緊性からリスクの優先順位付け
- 各種リスクに対する改善策をリスクマネジメント

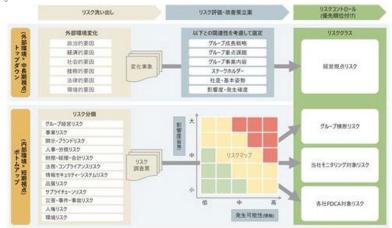
好事例として着目したポイント

- (1) 全社的なリスク管理体制を端的に記載
- (2) リスク評価プロセスを端的に記載するとともに、リスククラスごとの 管理体制について端的に記載

<リスク評価プロセス>

当社グループの内部環境の変化に加え、地政学リスクやESG関連リスクの高まりといった世 界的な潮流の変化や、消費者の価値観の変化、ネット通販の拡大など事業環境の様々な変化を とらえる必要があります。特に近年では、先行き不透明な国際情勢など、企業活動を取り巻く 環境の不確実性を高める要因が増大しています。

このような環境下において、これまでのリスク管理で主に対象としていた内部環境・短期的 視点のリスクだけでなく、外部環境・中長期的視点のリスクを加え、内外環境変化に対応でき るようリスク分類を整備・拡充しました。更に、リスクが顕在化した場合の業績に与える影響 度の評価観点として、これまでの定量的な要素に、事業継続や当社グループのブランドイメー ジの毀損などの定性的な要素を追加することで、各種リスクの評価・分析の多角化・高度化を 図っています。



また、各種リスクを主に重要性、共通性、顕在性、効率性の観点で総合的に判断の上、4つ のリスククラスに分け、それぞれのリスククラスに応じて当社と当社グループ各社における役 割と責任を明確化し、各種リスクの改善活動をその主体者が実施することで、グループ全体の リスク管理の実効性を高めています。

リスククラス	定義	役割・責任		
927772	八二字 文	改善活動	モニタリング	
経営視点リスク	中長期的に当社グループへの影響度が高く、 かつグループ全体で統一した考え方で対応す べき性質を持つリスク	当社	当社	
グループ横断リスク	グループ全体に共通し、かつリスクが相対的 に高く、効率性の観点から横断的に対応すべ き性質を持つリスク	当社	当社	
当社モニタリング対 象リスク	リスクが相対的に高く、当社グループ各社で 個別に対応すべき性質を持つリスク	各社	当社	
各社PDCA対象リスク	上記以外の、当社グループ各社で個別に対応 すべき性質を持つリスク	各社	各社	

ガバナンス 戦略

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

ガバナンス

当社の取締役会は、ビジネスリスクおよび財務開示に関連するものを含め、当社の業務運営を監督する責任を有しています。取締役会は、一定の意思決定権を当社の経営幹部に委譲しています。社長兼チーフ エグゼクティブ オフィサー (社長CEO) および当社グループ各機能を統括する責任者から構成されるタケダ・エグゼクティブ・チーム (TET) のメンバーは、ビジネス&サステナビリティ・コミッティー (BSC) およびリスク・エシックス&コンプライアンス・コミッティー (RECC) を含む特定の経営幹部レベルの委員会において、当社における重要事項について意思決定を行います。BSCは、サステナビリティを含む当社の事業戦略および関連する目標、コミットメントを監督する責任を有しています。RECCは、重要なリスクに対する緩和策を含む当社のエンタープライズ・リスク・マネジメント (ERM) プログラムおよびグローバル・モニタリング・プログラムに関連する監視および決定事項にかかる責任を有しています。取締役会は、社長CEO、その他のTETメンバーおよび各経営会議体から定期的に最新情報を入手しています。

BSCは、当社の3つのサステナビリティに係る約束である「Patient」(すべての患者さんのために)、「People」(ともに働く仲間のために)、「Planet」(いのちを育む地球のために)に基づき、特定のTETメンバーにサステナビリティ課題に対する一部の監督責任を委譲しています。「Patient」についてはグローバル ポートフォリオ ディビジョン プレジデントが、「People」についてはチーフ HR オフィサーが、「Planet」についてはグローバル マニュファクチャリング&サプライ オフィサーが、それぞれ責任を有しています。

当社のガバナンス体制のさらなる詳細については、「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 (1) コーポレート・ガバナンスの概要 3. 業務執行に係る事項」をご参照ください。

事業戦略

当社は、私たちの企業理念に基づいて、持続的な経営および成長を実現します。バイオ医薬品企業としての強みと能力を活かして、患者さん、株主の皆様、および社会のための長期的な価値を創造すると同時に、従業員、地域社会、および環境に良い影響をもたらし続けることで、当社の存在意義を果たしていきます。

当社は、「存在意義(パーパス)」を「目指す未来(ビジョン)」および「価値観(バリュー)」と融合させることで、不変の価値観に基づく持続的成長を目指しています。当社は、パーパスとビジョンを達成するためにどこに注力をするべきか(事業戦略)を「私たちの約束」および「優先事項」で定めています。私たちの約束は、「Patient すべての患者さんのために」、「People ともに働く仲間のために」、および「Planet いのちを育む地球のために」の大きく3つの柱に分けられており、データやデジタル、テクノロジーを活用しながら実行されています。これには、当社およびステークホルダーにとって戦略的重要性が高い非財務関連課題の評価(マテリアリティ・アセスメント)の結果が反映されています。

Patient すべての患者さんのために

当社は、科学的根拠に基づき、治療の選択肢が限られている患者さんをはじめ、すべての人々の暮らしを豊かにする医薬品の創出に取り組んでいます。これは、当社の存在意義(パーパス)の根幹となるものです。当社の研究開発(R&D)は、主要な疾患領域に焦点を当て、高度に差別化されています。私たちは、研究所の専門的な研究開発能力、社外とのパートナーシップ、患者団体との連携、健康の公平性への取り組み、およびデータ、デジタル、テクノロジーの活用などを通じて、当社製品を患者さんに提供しています。

私たちは、患者さんに高品質な医薬品を途絶えることなく供給する責任があることを理解しています。この責任を果たすために、堅ろうなグローバルサプライチェーンシステムを構築しています。戦略上、重要な製品および原薬については複数の調達先から購入し、調達方針についても地政学的リスクを考慮した戦略を有しています。

治療を最も必要とする患者さんに我々の医薬品を十分にお届けできなければ、科学的なイノベーションは大きな意味を成しません。高度な技術と意欲を持つ医療従事者やインフラの整備に加え、健全な医療財政、保険医療制度、そして科学的根拠に基づく政策によって支えられた最新の医薬品と医療技術の提供がなされなければ、患者さんに医薬品をお届けすることはできません。そのため、当社では次のことを実施しております。

- ・患者さんの医薬品アクセスを促進するために包括的な戦略を実施し、医療の価値 (バリューベース・ヘルスケア) を促進するグローバルな政策やプログラムを支援しています。 私たちは、最先端の治療がもたらす医学的・経済的な価値が十分に反映されながらも、患者さんがそれらの革新的な治療を公平かつ持続的にうけることができるエコシステムの構築に賛同しています。
- ・革新的な新製品を患者さんにお届けできるように、グローバルな製品(成長製品・新製品)を上市するにあたっては、国の経済レベルや医療制度の成熟度に応じて、国ごとに異なる価格帯を設定しています(ティアード・プライシング)。また、治療費を支払うことができない患者さんにも必要な医療を提供するために、医薬品アクセスプログラムを含む患者支援プログラムを提供しています。
- ・グローバルCSRプログラムを通じて、グローバル団体やNGO、NPOと連携して、低・中所得国の保健システム強化を支援しています。

私たちの医薬品はグローバルに上市されていますが、各エリアや国ごとに、状況に応じた最適な戦略を検討しています。私たちの価値観(バリュー)はグローバルで行う事業活動全体で浸透しているため、一刻を争う場合であっても、各地域の従業員は、患者さんに最も近いところで価値観(バリュー)に沿った意思決定を行い、私たちの医薬品をタイムリーに提供することができています。

当社の患者さんに対する取り組みの詳細は、2024年7月に当社ウェブサイトに掲載を予定している2024年統合報告書「PATINET すべての患者さんのために」をご参照ください。

(中略)

- (1) 全社的なガバナンス体制に加え、「3つのサステナビリティに係る約束」の責任者や監督責任の委譲等について端的に記載
- (2) 企業理念を体現するための「3つのサステナビリティに係る約束」と 事業戦略の関係や、「3つのサステナビリティに係る約束」に関する 戦略と「約束」を達成するために行っている取組みを具体的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

リスク管理

リスク管理は、当社で働く人材、資産、社会的評価・評判(レピュテーション)を守り、当社の成長と成功に向けた長期的な戦略を支える柱となります。これまでに特定されたサステナビリティに関連するリスクは、既存のグローバルおよび事業場レベルのリスク管理プロセスを通じて対処されています。

全社的なリスク管理プロセスは、取締役会の監督のもとチーフ・エシックス&コンプライアンス・オフィサーが統括しています。また、主要な全社的リスクおよびそれらのリスクの発生防止・低減措置の実効性は、RECCおよび取締役会によって毎年承認されています。

リスク管理は全社的な事業体制に組み込まれており、全社的リスク評価プロセスによって、サステナビリティに関連するリスクを含めたリスクを識別、評価し、またそのリスク低減施策を実施しています。このプロセスは、リスクの全体像を把握し、リスクに基づいた意思決定を行う企業風土を醸成するようデザインされています。関連する各部門は、担当領域ごとに主要なリスクとその対応への責任を担っています。

当社のリスク管理プロセスのさらなる詳細については、「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 (1) コーポレート・ガバナンスの概要 3.業務執行に係る事項 < 内部統制システムに関する基本的な考え方とその整備状況> ③損失の危険の管理に関する規程その他の体制」をご参照ください。

指標および目標

当社は、企業理念に基づく行動を通して、長期的な価値の創造を目指しています。関連する部門で働く従業員が意見を出し合って「企業理念に基づく私たちの指標 (corporate philosophy metrics)」を策定しました。従業員は、各評価指標の進捗状況を「企業理念ダッシュボード」でいつでも確認できるようになっています。透明性の高い情報共有は、従業員一人ひとりがタケダの持続的な成長に責任を持ち、社外ステークホルダーとの信頼関係の構築を促します。

Patient すべての患者さんのために

当社は、科学的根拠に基づき、治療選択肢の限られた患者さんや地域社会にとって、暮らしが豊かになる医薬品の創出に取り組んでいます。これは、当社の存在意義(パーパス)の根幹となるものです。当社の研究開発(R&D)パイプラインは、主要な治療領域に焦点を当て、高度に多様化されています。私たちは、研究所の専門的な研究開発能力、社外とのR&Dパートナーシップ、患者団体との連携、健康の公平性への取組み、およびデータ、デジタル、テクノロジーの活用などを通じて、当社製品を患者さんに提供しています。

当社は、革新的な医薬品へのアクセスをより多くの人々に拡大しています。

- (1) 全社的なリスク管理プロセス、リスク評価プロセスを端的に記載
- (2)・評価指標の進捗状況の確認方法について端的に記載
 - ・「サステナビリティに係る約束」に掲げた事項に取組むことの重要 性と、対応する指標を具体的に記載するとともに、複数年の実績を 定量的に記載
- (3) 保証会社と保証にあたり準拠している基準を明記したうえで、各種指標について限定的保証を受けている旨を記載

	重要性		2022年度		2023年度	
	タケダでは、患者さん をすべての行動の中心 に置いています。革新	医薬品候補マイルストーン の達成 薬事承認件数およびピボタ ル臨床試験開始件数	18		29	
	的かつ安全な治療薬や ワクチンを創出してで の届きやすい価格と思 届けし、あらゆる また、地域社会、 貢献することが、 長期	臨床試験結果の公開 公開されている登録サイト に結果概要が適切なタイミ ングで公開された臨床試験 の割合	100%		100%	
	的な成功につながると 信じています。私たち は、製品を迅速に市場 に投入することで、競	医薬品の持続的な安定供給 指定納期に基づき発注数量 通りに出荷した注文書の割 合	99. 3%		99.1%	
Patient	争優位性を生み出しています。医療従事者、 顧客、規制当局、患者 さんを含むステークホ	健全な製造工程の維持 重要な指摘事項のなかった 規制当局による査察の割合	100%		100%	
	ルダーからの信頼を築		ALUNBRIG	9		
さんのために	持続可能な事業を運営 していく上では不可欠	成長製品・新製品のアクセ	TAKHZYRO	9 T	`AKHZYRO	9
		ス向上(注2) 償還を通じて患者さんが製 品にアクセスできる主要市	ALOFISEL	4 A	LOFISEL	4
	タケダの製品を誰もが		EXKIVITY	2 L	IVTENCITY	6
	手の届きやすい価格で 利用できるようにする ことに注力しています。		LIVTENCIT Y	2		
	さらに、臨床試験結果や査察結果の開示によって透明性を確保にすること、そして医薬品を持続的に安定供給することも極めて重要です。	低・中所得国および医療システムが発展途上にある国における医薬品アクセスプログラムの強化 資力ベースの患者支援プログラムに新規に登録した患者さんの数	1, 366		1, 682	

- (注1) 2023年度の上表の各種指標については、KPMGあずさサステナビリティ株式会社より、国際監査・保証基準審議会(IAASB)によって発行されたISAE(国際保証業務基準)3000及びISAE3410に準拠した限定的保証業務を受けています。その結果、同社より、2024年6月25日付ですべての重要な点において、会社の定める規準(2024年7月に当社のウェブサイトに掲載予定)に従って算定され、表示されていないと認められる事項は発見されなかったとの結論を受領しております。
- (注2) 2023年度の初日時点で上市から5年を経過していない成長製品・新製品を対象としています。

シンプレクス・ホールディングス株式会社(1/2)有価証券報告書(2024年3月期) P17-20,24

ガバナンス リスク管理

次に戻る

′ ↑ 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(1) ガバナンス

当社は取締役会の監督のもと、取締役社長及び業務執行取締役から構成され、取締役社長が議長を務める経営会議において全社的なリスクマネジメントを行っておりますが、サステナビリティ関連のリスク及び機会の特定・評価については、サステナビリティ会議に権限を委譲して実施しています。サステナビリティ会議は、取締役社長及び当社並びに子会社の業務執行取締役から構成されており、取締役社長が議長を務めております。サステナビリティ会議において審議されたサステナビリティ関連のリスク及び機会の評価と、関連する目標や取組の進捗状況は、経営会議に報告され、全社的なリスクマネジメントの一環として審議されるほか、取締役会に対しても半期に一度報告されることにより、取締役会による実効性のある監督を可能としております。

取締役会においては、これらの報告を踏まえ、グループ全体の戦略を策定し、中期経営計画や リスクマネジメント方針、事業戦略等に反映する体制を整えております。

取締役会

グループ全体の戦略を策定し、中期経営計画やリスクマネジメント方針、事業戦略等に反映

半年に一度、サステナビリティ 関連リスク及び機会の検討結果 と取り組みの進捗状況を報告



サステナビリティ会議 議長:取締役社長

- サステナビリティ関連リスク及び機会の
- 特定・評価 ・ 重要課題の取り組み状況の進捗モニタリング

報告

サステナビリティ関連 リスク及び機会の検討 結果を報告

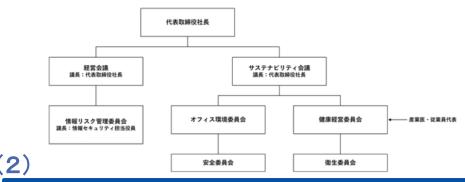
経営会議 議長:取締役社長

- ・ リスクマネジメント全体を所管・ サステナビリティ関連リスク以外のリスクも
- 含めて評価し管理手法・方針・対応策を審議

また、特に従業員の健康や安全衛生に関する具体的な課題を検討し、業務を遂行するため、「サステナビリティ会議」の下に「健康経営委員会」及び「オフィス環境委員会」を設置し、さらに健康経営委員会の下に法定の「衛生委員会」を、オフィス環境委員会の下に「安全委員会」を組織する体制をとっております。健康経営委員会は、衛生委員会を統括する当社グループ取締役を委員長とし、産業医や従業員代表の参画を求めて、整合性のとれた運営体制により、従業員やその家族の心身の健康の維持・増進と、その結果としての生産性向上に資する施策を企画・立案・実行しています。

さらにサイバーセキュリティ及びデータセキュリティに係るリスクの管理については、3ラインモデル(注)における社内第2線として情報セキュリティ担当役員(CISO)を置き、CISOは事業部門に対する牽制的役割を期するため、当社グループの管理部門担当取締役から任命しています。さらにその諮問機関として各事業部門の部門長をはじめとするメンバーから構成される情報リスク管理委員会を設置し、全社からボトムアップで情報を集約し、解決する体制を整えております。

(注) 第1線は事業部門が顧客に対する製品やサービスの提供とリスクの管理を行い、第2線は本社部門がリスクに関連する事項について、専門知識、支援、モニタリングの提供と意義を唱え、第3線は内部監査部門が目的の達成に関連するすべての事項について、独立した客観的なアシュアランスと助言を行う(内部監査人協会「IIAの3ラインモデルー3つのディフェンスラインの改訂」より引用)



(2) リスク管理

当社は、経済的損失、事業の中断又は停止、信用又はブランドイメージの失墜をもたらしう る危険性をリスクと定義し、リスクを低減・回避するためにリスクマネジメント体制を整備し ています。

サステナビリティ会議では、各構成員から当社グループを取り巻く環境を踏まえたサステナビリティに関する課題が報告され、サステナビリティ関連のリスクを幅広く特定しています。 そこで特定したリスクについては、発生可能性と、実際に発生した際に当社グループにもたらす損害のインパクトの二軸で評価し、各リスクの重要度を決定します。重要と判断したリスクに関しては経営会議及び取締役会へ報告する体制をとっています。

また重要と判断されたサステナビリティ関連のリスクについては、サステナビリティ会議において目標の設定や進捗管理を行い、半期に一度、取締役会へ報告することで定期的なリスクのモニタリングを実施し、対応状況の評価や重要リスクの見直しにつなげています。

(中略)

さらに、サイバーセキュリティ及びデータセキュリティに係るリスクについては、情報リスク管理委員会において各事業部門の部門長をはじめとする構成員から報告されたリスク及び機会を識別し、その管理方法を定め、各部門に適切な助言を行っております。そして、その重要なものについては経営会議に報告するとともに、四半期ごとに取締役会に活動状況を報告し、全社的なリスクマネジメントの一環として検討しております。

このほか、人権侵害リスクに関しては、人権を侵害するリスクの特定や対応方針を定めたシンプレクスグループ人権基本方針を策定し、公表しているほか、従業員の安全衛生等に関するリスクについては、定期実施しているストレスチェックや健康診断の結果、エンゲージメント・サーベイの結果などからリスクを特定し、健康経営委員会で対応目標を定め、対応状況の進捗管理を行っております。従業員の腐敗防止・贈収賄防止策に関しては、シンプレクスグループ腐敗防止基本方針を策定し、公表しているほか、インサイダー取引研修などの各種コンプライアンス研修の実施、外部の第三者である弁護士を窓口とする内部通報窓口の設置などのリスク低減策を実施しております。

- (1)・全社的なサステナビリティ関連のガバナンス体制として、サステナビリティ会議の構成や役割、取締役会との関係等を端的に記載
 - ・特定の検討課題に対応する委員会の位置付けや役割、構成について 端的に記載
- (2) リスク評価及び重要と判断したリスクの管理方法について端的に記載 するとともに、一部のリスクについては、さらに詳細を記載

シンプレクス・ホールディングス株式会社 (2/2) 有価証券報告書 (2024年3月期) P17-20,24

略

指標及び目標

目次に戻る

(1)【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(3) 戦略

当社グループは、金融領域のみならず非金融領域へも事業領域を拡大していくなかで、様々な対象顧客向けに高付加価値サービスを広く提供しております。そのような中で、当社においてもサイバーセキュリティ、気候変動、人材採用戦略等の観点から想定されるリスク及び機会に対処する必要があることはもちろん、当社がサービスを提供することで各顧客によるESGの取り組みを支援することもまた重要であると考えております。このような考えに基づき、2024年3月1日には、経済産業大臣からDX認定事業者の認定を受け、その取り組みを加速していくこととしております。

サイバーセキュリティ

金融機関を主要な顧客とする現況から、サイバーセキュリティにおけるシステミックリスクの対策は極めて重要だと考えています。堅牢なサーバを含む強固なインフラの構築、そして金融上のシステミックリスクを未然に防ぐために金融機関等コンピューターシステムの安全対策基準(FISC安対)(注1)に対応したシステム開発、内部監査室におけるシステム監査の定期または臨時の実施に加えて、シンプレクス株式会社の開発・提供するソリューションに関して内部統制に係る評価報告書「SOC 1 Type 2 報告書」及び「SOC 2 (Security) Type 2 報告書」(注2)を取得し、顧客からの受託業務に関する透明性・安全性について監査法人が保証する報告書を顧客に提供しております。

また、情報セキュリティ基本方針を制定し、創業以来、一貫して高い情報セキュリティ意識で事業に取り組み、その知見と実績を積み上げているほか、社内システムにおいては、ソフトウェア及びハードウェアにおいて堅牢なセキュリティを採用し、機密情報の漏洩等の防止を徹底しています。

ソリューション別にはISMS (ISO27001) 情報セキュリティマネジメントシステム (注3) の認証を受けており、全社員を対象に毎月テーマ別の情報セキュリティ研修及び年に一度のテストを実施する等、常に社員のセキュリティへの意識と知識の向上を図っております。

さらに、企業間取引における秘密保持はもちろんのこと、顧客が取り扱う個人情報の機密が保たれることは重要と考えられることから、個人情報保護方針を制定し、個人情報の厳格な管理の下に堅牢な製品、サービスの開発・提供を行っております。

- (注) 1. 公益財団法人金融情報システムセンターにおいて、わが国の金融機関等が、事業 展開を行ううえで金融情報システムを活用するに際し、開発や導入、運用等におい て必要と考えられる安全対策を基準として示したもの
- (注) 2. 米国公認会計士協会 (AICPA) が定める受託会社(Service Organization)における 受託業務 (顧客への提供サービス等)に係る内部統制を評価・報告する枠組みであるSOC (System and Organization Controls) に関し、第三者の立場から客観的に 評価して保証意見を表明する報告書。当社グループにおいては下記の対象サービス について保証意見の表明をいただいております。

・シンプレクス株式会社のソリューションに係るシステムインテグレーションサービス/運用保守サービス/共同利用型 (ASP) サービス

- (注) 3. 情報セキュリティに関する機密性、完全性及び可用性とPDCAサイクルを繰り返す ことによるマネジメントシステムが組織に備わっていることについて第三者の審査 を受け、認証を受ける制度。当社グループにおいては下記の登録範囲において認証 を取得しております。
 - ①FX(外国為替証拠金取引)システムにおけるソフトウェア開発、保守、運用業務及びサービス基盤の提供
 - ②仮想通貨システムにおけるソフトウェア開発、保守、運用業務及びサービス基盤 の提供
 - ③金融機関向けのクラウドシステム開発、保守、運用業務及びサービス基盤の提供

(2)

(4) 指標及び目標

当社グループにおけるサステナビリティ(気候変動関連及びサイバーセキュリティ・データ セキュリティ関連)のリスク及び機会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 績は次のとおりであります。

	指標の内容	目標 (注) 1	実績 前連結会 計年度	実績 当連結会 計年度
全般	サステナビリティ会議開催回数	1月ごと開催	3回	10回
	(中略)			
	年次セキュリティ理解度測定受講率	100%	100%	100%
	情報リスク管理委員会開催回数	1週ごと開催	57回	57回
	セキュリティインシデント対応訓練 実施回数	_	1回	1回
セキュリティ	セキュリティ教育テーマ社内周知回 数	_	12回	12回
	ISMS認証取得	_	一部ソ リュー ションに おいて取 得済 (注) 4	同左

(注) 1. 目標について、各種施策の継続又は現状以上の数値達成を目指すが定量的に提示が 難しい場合又は目標を定量的に算定することが難しい場合は、「一」としておりま す。

4. 取得済みのソリューションについては、「(3) 戦略 ① サイバーセキュリティ」をご参照ください。

- (1) サイバーセキュリティ対策として行っている取組みや、取得済みのソ リューション等について具体的に記載
- (2) セキュリティ関連の取組みにおける指標を設定し、目標と複数年の実 績を定量的に記載

(2) ガバナンス及びリスク管理

①サステナビリティ推進体制

当社グループは、サステナビリティ委員会を中心にサステナビリティ活動を推進しています。 サステナビリティ委員会は、委員長を社長とし、副委員長にサステナビリティ担当役員(経営企 画部所管執行役員)、委員として各事業本部長、各事業室長、技術本部長、技術本部技術企画部 長、工務本部長、工務本部生産技術部長、本社部室長が参加し、サステナビリティ推進部・経営 企画部が事務局を務め、年2回以上開催しています。また、会長、社外取締役及び監査役はオブ ザーバーとして出席しています。

本委員会における主な審議項目は以下のとおりであり、サステナビリティ活動の進捗・各パフォーマンスの評価・次年度の活動計画のレビュー・見直しが行われ、PDCAを回しています。

- ・サステナビリティ方針、重要課題、「2030年のありたい姿」の改正の審議
- ・サステナビリティ活動の年次計画など、サステナビリティ活動に関する重要事項及び「2030年 のありたい姿」への到達度を評価するための指標の審議・決定
- ・サステナビリティ活動に関する定期的な評価及び是正措置の発動
- ・サステナビリティ推進に関する情報提供、情報交換、重要な施策の説明、認識の共有化
- ・その他、サステナビリティ活動に関する重要な課題の審議

2023年度は本委員会を3回開催し、その他の重要な課題として、住友金属鉱山グループ水方針の策定について審議を行いました。

なお、サステナビリティ活動の統制として、取締役会において、サステナビリティ活動の進捗 状況報告を年2回以上実施しています。また、その他サステナビリティ活動に関する重要課題に ついての審議・決議を都度行っています。

②サステナビリティ個別課題の検討組織

サステナビリティ委員会の下部組織として、サステナビリティ7部会、マネジメントシステム4分科会、カーボンニュートラル推進委員会、企業価値向上戦略会議、DX推進委員会があります。これらの各組織は、重要課題ごとに定められたKPI及びテーマに沿った年間目標と計画に基づいて活動しています。

・サステナビリティ 7部会

資源有効活用部会、環境保全部会、地域社会貢献部会、ダイバーシティ部会、人権部会、安全・衛生部会、コミュニケーション部会のサステナビリティ7部会は、「2030年のありたい姿」の推進、「2030年のありたい姿」の検討・制定など、事業部門及びコーポレート部門から参加する社内横断的組織を構成しており、事業と一体となったサステナビリティ活動を推進しています。

マネジメントシステム4分科会

当社グループの主要なマネジメントシステムを組織横断的に推進し、経営基盤を強化するために、リスクマネジメント分科会、コンプライアンス分科会、品質分科会、「責任ある鉱物調達」分科会を設置しています。関連する事業部門及びコーポレート部門長が参加し、それぞれのテーマに則って方針を策定し、活動計画の進捗を確認しています。

カーボンニュートラル推進委員会

当社グループが目指すべきカーボンニュートラル実現に向けた方針、道筋を明確にして、より迅速により強力に全社的に推進することを目的としています。カーボンニュートラル推進は当社がサステナビリティ活動の中で特に優先的に対応する必要があると考え、サステナビリティ7部会とは別にカーボンニュートラル推進委員会として設置しています。委員長はカーボンニュートラル推進担当役員(技術本部所管執行役員)、副委員長として安全環境部所管執行役員、委員として各事業本部長及び関係部門長が担当し、年2回以上開催しています。

企業価値向上戦略会議

当社グループ事業の持続的成長を実現し企業価値を向上させることを目的として、企業価値向 上戦略会議を設けています。この目的の達成をより確実にするために、下部組織として非鉄リー ダー実現部会、全社人材部会、式年改革部会を設置しています。議長を経営企画部所管執行役員 とし、各事業本部長及び関係部門長が参加し、年2回以上開催しています。また、成長戦略を持 続的に実現するため、大型プロジェクトのパイプライン管理を行い、企業価値向上の実現に向け て発現した課題に柔軟に対応し環境適応を図っています。大型プロジェクトについては進捗を確 認し、その場で適切な助言・指示を行っています。

· DX推進委員会

当社グループが目指すべきDXの将来像を明確にして、DXの全社的な推進による経営への寄与を最大化することを目的として、DX推進委員会を設置しています。DX推進担当役員(技術本部所管執行役員)を委員長とし、各事業本部長及び関係部門長を委員として、年2回以上開催しています。



好事例として着目したポイント

■ 全社的なサステナビリティ推進体制を端的に記載するとともに、サステナビリティ個別課題の検討を行う組織ごとの取組み内容や構成を端的に記載

③リスク管理

当社グループは、以下の重要課題特定プロセスで示す、サステナビリティに関するリスク及び 機会を識別し、評価しました。この特定された重要課題は、先の②「サステナビリティ個別課題 の検討組織」に従って管理しています。

<重要課題特定プロセス>

a) 「サステナビリティ課題」の抽出

国際金属・鉱業評議会 (ICMM) の「10の基本原則」やGlobal Reporting Initiative (GRI) スタンダードなどの国際的なガイドラインや、OECDなどが予想する2030年の状況、及び同じ目標年であるSDGsの目標・ターゲットなどを整理し、89の「サステナビリティ課題」を抽出しました。

b) 「サステナビリティ課題」重要性評価による重要課題案の特定

抽出された89の課題について、以下の3つの視点に基づき社会的側面、事業側面の2軸にて評価を実施、両側面に共通して重要度が高い11の課題を重要課題案として特定しました。この評価、特定はサステナビリティ7部会、事業部門、当社グループ若手従業員、サステナビリティに関する有識者による議論を経て行われました。

- 社会に与えるインパクトの程度
- 積極的に取り組まないことで増大するリスク
- ・積極的に取り組むことで得られる機会
- c) KPI案の作成

特定された重要課題ごとの「2030年のありたい姿」及びKPI案をサステナビリティ7部会にて検討しました。

d) 経営層による議論と取締役会決議

重要課題、「2030年のありたい姿」、KPIの各案について、全執行役員及び監査役により議論を実施し、最終案についてサステナビリティ委員会にて承認を経て、取締役会で決議されました。

	重要課題	検討組織
1	非鉄金属資源の有効活用	資源有効活用部会
2	気候変動	カーボンニュートラル推進委員会
3	重大環境事故	環境保全部会
4	生物多様性	環境保全部会
(5)	従業員の安全・衛生	安全・衛生部会
6	多様な人材	ダイバーシティ部会
7	人材の育成と活躍	ダイバーシティ部会
8	ステークホルダーとの対話	コミュニケーション部会
9	地域社会との共存共栄	地域社会貢献部会
10	先住民の権利	人権部会
(1)	サプライチェーンにおける人権	人権部会

(3) 戦略

特定された重要課題ごとの「2030年のありたい姿」実現にむけ、以下の方針及び考え方で取り組みを進めています。

- ①非鉄金属資源の有効活用
- a) 2030年のありたい姿
- 高い技術力で資源を生み出す企業
- 1. 非鉄金属を安定して社会へ供給する企業
- 2. 産学官と連携したオープンな技術開発で、不純物を有効活用して社会に貢献する企業
- 3. 非鉄金属の循環システムの構築と維持に貢献する企業
- 4. 社会課題の解決に貢献する高機能材料の開発・供給を行う企業
- b) 方針・考え方

当社グループは、天然資源の採掘から高機能材料の生産までを行い、その過程で扱う非鉄金 属素材も多岐にわたります。技術的課題等で今まで利用できなかった資源の活用やリサイクル 技術開発等を通じて有限な非鉄金属資源を無駄なく、より有効に活用することへのチャレンジ は、当社グループの責務であると考えています。

持続可能な社会に貢献するため、「ものづくり力」を基本に、社外との連携も含めた研究開発を行い、製品を作る技術力を向上させ、非鉄金属資源の安定供給・未利用資源の有用化・難処理資源からの回収・リサイクル技術の活用などに取り組みます。

(4) 指標と目標、及び実績

下表の実績は、当社ウェブサイトで公開している「サステナビリティレポート2023」の実績であります。

①非鉄金属資源の有効活用

(1) / 1 / 1 / 1 / 1 / 1 / 1 / 1	⑤/F外亚府員协*2 F <i>外</i> 旧/旧							
指標	目標(2030年度)	2022年度実績						
銅鉱山プ ロジェク トの推進	・銅権益生産量30万トン/年の達成 と維持に向けJV鉱山の生産体制 を強化 ・JV鉱山における鉱山周辺及び深 部探鉱の強化、選鉱能力の拡張、 IoT・AIを活用した操業改善等に よる着実な銅生産量の達成 ・ケブラダ・ブランカ銅鉱山Phase 2以降のプロジェクト推進	・2022年のJV鉱山における銅生産量(権益分)は実績予想(2022年5月公表)22万トンに対し、実績は20万トンと未達 ・背景として、モレンシー銅鉱山はトラック人員不足の影響、セロ・ベルデ銅鉱山はコロナ禍の影響、カンデラリア/オホス・デル・サラド銅鉱山はトラックの整備遅延と陥没穴事故の影響、ノースペークス銅鉱山は主力鉱体からの品位低下の影響・ケブラダ・ブランカ銅鉱山Phase 2 からの銅精鉱生産開始に注力						
新規優良 銅金資源 の獲得	・オペレーターシップを持つ新規 鉱山の開発	・2021年に出資したケノーランド・ミネラルズ 社等を通じて、新規JV探鉱プロジェクトへの 参入、新規鉱山の買収等に向けた検討を実施 ・そのほか、新規JV探鉱プロジェクトの組成に 必要な情報収集、現地調査なども実施						

- (1) 重要課題の特定プロセスを端的に記載するとともに、特定した重要課 題ごとに検討組織を記載
- (2) 重要課題ごとに、2030年のありたい姿、方針・考え方を記載するとともに、対応する指標と2030年度の目標、実績を表形式で端的に記載

(1)⁽¹⁾ サステナビリティ共通

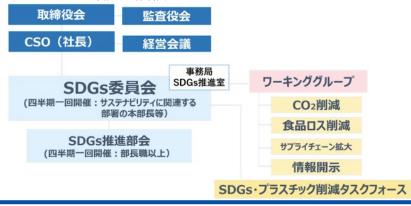
(中略)

≪ガバナンス≫

当社グループは、ESG基軸経営の実践を通じて、気候変動などの環境問題や人権などの社会的 課題へ対応すべく、CSO(チーフ・サステナビリティ・オフィサー:最高サステナビリティ責任 者)を設置し、代表取締役社長がこの任に就いております。加えて、社長直轄のSDGs推進室を 専仟部署として設置し、グループ全体のサステナビリティ活動に関する責仟を担っております。 サステナビリティに関連する部署の組織長が委員として出席する「SDGs委員会」(年4回開 催)では、SDGs推進室が事務局となり、当社グループのサステナビリティに関する取り組みを 推准しております。

SDGs委員会の下には、当社グループが対応すべき課題の中でも特にスピード感をもった対応 が 必要であると考えるテーマ (CO2排出量削減、食品ロス削減、プラスチック使用量削減、サ プライチェーン、情報開示)について、ワーキンググループ等を設置し、具体的な推進施策等 の検討を行っております。そこでの検討結果をもとにSDGs委員会で方向性を確認、必要に応じ て経営会議、取締役会等の会議体において決裁する体制をとっております。

<サステナビリティ推進の体制図>



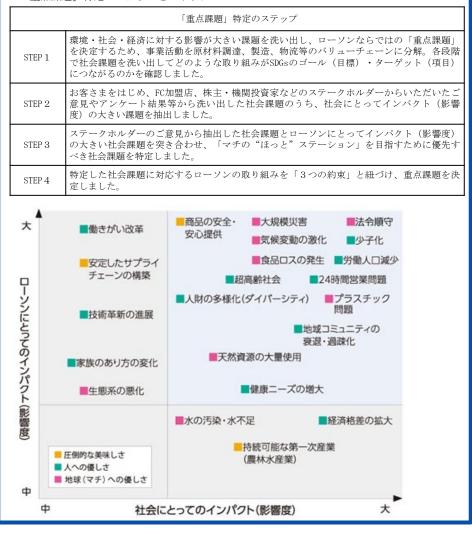
≪戦略≫

当社グループが取り組むべき課題については、「3つの約束」をもとに、当社グループのバ リューチェーンを含めた事業活動において、環境・社会・経済に対する影響が大きい課題から 優先すべきサステナビリティ上の課題(マテリアリティ)を「6つの重点課題」として整理し ております。当社の各部門、当社グループの各社が「3つの約束」を徹底し、相互に連携させ た意欲的な取組みを推進することで、「重点課題」への対応を進めております。さらに、その 取組み状況をSDGs委員会へ定期的に報告し、グループ全体としての進捗を図っております。

<6つの重点課題>

- 1. 安全・安心と社会・環境に配慮した圧倒的な高付加価値商品・サービスの提供
- 2. 商品や店舗を通じてすべての人の健康増進を支援
- 3. 働きやすく、働きがいのある環境の提供
- 4. 子どもの成長と女性・高齢者の活躍への支援
- 5. 社会インフラの提供による地域社会との共生
- 6. 脱炭素社会への持続可能な環境保全活動

<「重点課題」特定のステップとマトリクス>



- (1) サステナビリティに関する取組みの推進体制を端的に記載
- (2) 重点課題特定のステップを具体的に記載するとともに、抽出した課題 を「3つの約束」と紐づけたマトリクスを図示

株式会社ローソン(2/2)有価証券報告書(2024年2月期) P18-21.90

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

≪リスク管理≫

当社グループでは、CRO(最高コンプライアンス・リスクマネジメント責任者)のもと、全社 横断型のコンプライアンス・リスク管理委員会を設置しております。その委員会において毎年 リスクを洗い出し、リスクシナリオを作成しており、その中でサステナビリティ課題に関する リスクも分析しております。作成したそれぞれのリスクシナリオを「影響度」と「発生頻度」 で評価し、財務状況、経営成績及びキャッシュ・フローの状況、戦略面に重大な影響を及ぼす ものを重要リスクとして特定しております。

なお、詳細につきましては、「第一部 企業情報 第2 事業の状況 3 事業等のリスク」を ご参照ください。

≪指標·目標≫

当社は、社会課題・情勢等に鑑み、当社の創業50周年に当たる2025年及びSDGsの目標年である 2030年をターゲットに、社会・環境面に関わる目標(KPI)を設定し、達成に向けて取り組んで おります。さらに、脱炭素社会の形成及びSDGsが目指す姿に貢献すべく、環境ビジョン 「Lawson Blue Challenge 2050! ~"青い地球"を維持するために!~」としてより高い目標 (CO2排出量削減、食品ロス削減、プラスチック使用量削減) にチャレンジしております。

上記で設定した目標(KPI)を達成するため、取締役の変動報酬の一部を「SDGs目標(CO2削減 率等) | の予算達成率に基づき決定しております。

なお、詳細につきましては、「第一部 企業情報 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」をご参照ください。

課 題 短期:2025年KPI		中期:2030年KPI	長期:2050年KPI	
CO ₂ 排出量削減 (1 店舗当たりの CO ₂ 排出量)	2013年対比 15%削減	2013年対比 50%削減	2013年対比 100%削減	
食品ロス削減 (1店舗当たりの食 品ロス削減)	(1店舗当たりの食 2018年対比 25%削減 25%削減		2018年対比 100%削減	
プラスチック使用量 削減 (※容器包装プラス チック使用量削減)	2017年対比 15%削減	2017年対比 30%削減 ※オリジナル商品の 容器包装は 環境配慮型素材 50%使用	※オリジナル商品の 容器包装は 環境配慮型素材 100%使用	
プラスチック使用量 削減 (プラスチック製レ ジ袋削減)	_	プラスチック製レジ 袋 100%削減	_	

(参考) 【役員の報酬等】 ※ 一部抜粋

A-2. 変動報酬 (割合:40%)

取締役報酬を株主利益と連動させるため、業績連動報酬を採用しております。

指標及び目標

変動報酬は、「EPS (基本的1株当たり当期利益)」「SDGs目標(1店舗当たりのCO2削減率 等)」の予算達成率に基づき決定します。「EPS」については、株主との一層の価値共有を図り 会社業績に連動させるため、「SDGs目標」については、環境ビジョン「Lawson Blue Challenge 2050!」(①C02排出量削減、②食品ロス削減、③プラスチック使用量削減)の実現のために、 当該目標を設定いたしました。これに指名・報酬諮問委員会面談による、定性面(10%)の評 価も加え変動報酬金額を決定します。

また、非業務執行取締役(岩村水樹、鈴木智子、近藤祥太の3氏)については、代表取締役 及び取締役会の監督及び助言という役割に特化しているため、業績に連動した変動報酬は支給 しておりません。

「当事業年度(2023年3月~2024年2月)における変動報酬に係る目標及び実績

KPI	割合		2月期 ~2023年2月)	指標の選定理由	
		目標	実績		
EPS予算	20%	100%	112. 2%	株主との一層の価値共有 を図り会社業績に連動さ せるため	
SDGs目標	10%	100%	136. 7%	「Lawson Blue Challenge 2050!」実現 のため	

- スピード感をもった対応が必要であると考えるテーマ(CO2排出量削減、 食品ロス削減、プラスチック使用量削減)について、短期、中期、長期 の目標を定量的に記載
- SDGs目標の予算達成率の変動報酬への反映について端的に記載するとと もに、詳細情報の参照先を記載

株式会社荏原製作所(1/2)有価証券報告書(2023年12月期) P23-25

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(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ガバナンス体制は、取締役会とサステナビリティ委員会を中心とする「監督・業務執行体制」と、役員報酬の一部をESG指標と紐づける「報酬制度」をその柱としています。

①監督・業務執行体制

当社グループは、下図に示す体制によりサステナビリティ経営を実践しています。

業務執行側では、「サステナビリティ委員会」が重要な役割を果たしています。同委員会の委員長は代表執行役社長が務め、議題は、環境、社会、ガバナンス全般に及びます。加えて、当社グループの人権に関する方針及び各種施策を決定する「人権委員会」、全グループの労働安全衛生に関する方針を決定し、全社の状況をモニタリングする「中央安全衛生委員会」において議論された内容についても、サステナビリティ委員会にて、報告及びレビューがなされています。サステナビリティにおけるリスク管理は、全社のコーポレート・ガバナンス体制に包含されており、全社の重要リスクに対処する「リスクマネジメントパネル」がサステナビリティにおけるリスクについても対応しています。詳細は「3 事業等のリスク」をご参照ください。

監督側では、取締役会が業務執行側の取り組みについて、サステナビリティ委員会から報告を受け、 内容をレビューし、必要な助言と指示を与えています。

各委員会の役割と機能は以下の通りです。

(i) 取締役会

取締役会は、執行側の社会、環境、ガバナンスに対する取り組みの監督をさらに強化していく必要があるという認識のもと、E、S、Gについて定期的に議論することを2022年から行っています。重要議題として気候変動への対応や人的資本への取り組みを取り上げています。議論の結果をサステナビリティ委員会に共有するとともに、取締役はサステナビリティ委員会に陪席し、執行側のサステナビリティに関する取り組み状況を把握し、監督しています。

(ii) サステナビリティ委員会

社会、環境並びに当社グループのサステナビリティに資する活動の対応方針、戦略、目標及びKPIを審議し、成果の確認及び見直しを行う会議体として、サステナビリティ委員会を業務執行の一機関として設置しています。サステナビリティ委員会は代表執行役社長を委員長とし、執行役が委員を務め、サステナビリティに関する社外有識者がアドバイザーとして参加しています。監督機能を発揮するため、本委員会への非業務執行の取締役の陪席を推奨し、非業務執行の取締役が必要に応じて助言等を行っています。サステナビリティ委員会の審議内容は取締役会に報告され、取締役会は情報を的確に捉えて、監督機能を発揮できる体制を整備しています。

(iii) リスクマネジメントパネル

各カンパニーのリスク管理部門が定期的に行うリスクアセスメントの結果に基づき、リスクマネジメントパネル(以下、RMP)が、サステナビリティに関するリスクを含む全社共通の重要リスクを特定しています。リスクアセスメントでは、想定し得るリスク項目の中から、事業責任者・部門責任者へのアンケートとヒアリングにより、対応すべきリスク項目を特定したうえで、リスク対応体制を再評価し、主管部門を明確にしてリスクに対応しています。

(iv) 経営会議・経営計画委員会・経営課題行動計画モニタリング会議

中期経営計画を年度別に具体化し、各組織の年度ごとの予算と行動計画を明らかにするため、経営会議及び経営計画委員会で審議・決定しています。また、経営課題行動計画の進捗をモニタリングする会議体として、経営課題行動計画モニタリング会議を設置しています。2023年からは、従来の予算達成のための目標設定に加えて、非財務目標達成のための行動計画も立案し、同会議でモニタリングをしています。

(v) 中央安全衛牛委員会

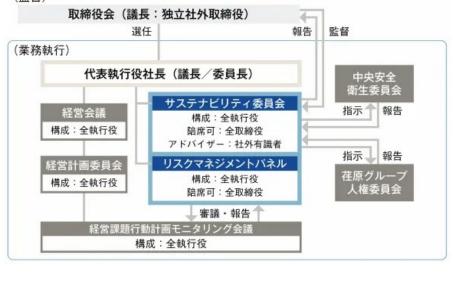
荏原グループ安全衛生方針に基づき、荏原グループで働く人すべてに対し、ワークライフ・バランスの実現や心の健康づくりを含む安全衛生を優先する職場環境を構築・維持するため、中央安全衛生委員会を設置しています。同委員会では、各部門の安全衛生計画を審議し、モニタリングしています。活動状況はサステナビリティ委員会に報告され、レビューされます。

(vi) 荏原グループ人権委員会

荏原グループ人権方針に基づき、人権方針の実践と人権マネジメントの仕組みを継続的に改善することを目的として、荏原グループ人権委員会を設置しています。同委員会では当社グループの人権に関する取り組み方針を設定し、人権マネジメントの継続的な改善を行っています。従業員とサプライヤの人権デューデリジェンスの結果と改善計画の進捗をモニタリングしています。活動内容はサステナビリティ委員会に報告され、レビューされます。

<サステナビリティ推進体制>

(監督)



好事例として着目したポイント

■ 監督側と業務執行側の各委員会等について、その役割と機能、指示や報告の経路を具体的に記載するとともに、サステナビリティ推進体制を図示

②報酬制度

当社の報酬委員会は、事業活動を通じて持続可能な社会に向けた高度なESG経営を実践するため、ESGに関する目標の達成度を役員報酬に反映することが適切であると考え、グローバルな役員報酬に関する外部専門家の意見も参考に議論を重ね、2022年12月期より短期業績連動報酬(STI)の一部をESG指標の達成度と紐づけています。

評価項目は、"E" (環境): CDP*1の評価、及び"S" (社会): GES (グローバルエンゲージメントサーベイ)*2の結果とし、評価ウェイトはSTIの10%としています。なお、これらの評価指標については今後も継続的に見直してまいります。

- *1. CDP: 気候変動対応の戦略やGHG排出量削減の取り組みなどを評価するESG評価機関
- *2. GES: 2019年より国内外グループ会社従業員を対象に、中長期的に目指すありたい姿の達成に向け会社や職場における従業員のエンゲージメントの現状について調査をしているもの。

<短期業績連動報酬 (STI) における評価指標について>

	評価ウェイト		
	ROIC	45%	
業績指標	連結営業利益		
MBO	担当事業ごとのKPIに基づき	45%	
	"E" (環境) : CDP (気候変動)	10%	
ESG指標	"S" (社会) : グローバルエンゲージメントサーベイ	10/0	

好事例として着目したポイント

■ ESGに関する目標の達成度の短期業績連動報酬への反映について端的に 記載

目次に戻る

花王株式会社(1/1)有価証券報告書(2023年12月期) P15-16

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(1) ESG戦略 (Kirei Lifestvle Plan)

(1)

(中略)

① ガバナンス

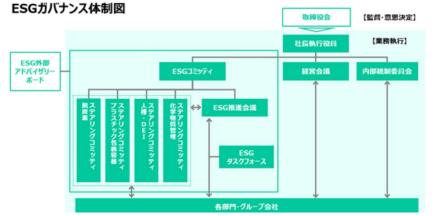
花王は、グローバルの大きな変化に対する迅速な対応を強化するとともに、事業機会の拡大 を目指し柔軟で強靭なESGガバナンスを構築しています。社外委員が参加する組織が経営層に監 督・助言する機能や、経営判断がイノベーションや取り組みに変換され、的確かつ迅速に実行 に移される機能が備わっていることが特徴です。取締役会がリスクや機会を含むESGに関する監 督の責任を持ち、そのもとで社長執行役員及び配下の各組織体が業務執行を担っています。

取締役会は、ESGの監督に適切な知識・経験・能力を確保しています。多角的な視点から経営 全体を監督するため必要な専門性のバランスを考慮した構成ですが、ESGも重要な専門性として 位置付け、ESGに精通した多くの取締役、監査役を選任しています。取締役会へのESGに関する 執行状況の報告は、ESGコミッティから、年に2回の定期報告に加え、適宜議題内容に応じて報 告しています。報告内容は、方針や戦略から目標、KPIや活動の進捗状況に及びます。ESGに関 するKPIの報酬方針への反映に関しては、取締役・執行役員報酬諮問委員会で審議し、取締役会 で決議されます。取締役及び執行役員の報酬に含まれる長期インセンティブ報酬(各役位の基 本報酬の30 ~ 50% 程度) には、ESG経営の推進度を測る「ESG力評価指標」をウエイト40%で 設定し、外部指標による評価及び社内目標の達成度等を基準に、支給率を決定しています。

ESG全体の業務執行については、ESGコミッティを最高機関とした体制が担っています。ESGコ ミッティは、ESG戦略に関する活動の方向性を議論、決定し、取締役会に活動状況を報告します。 社外の視点を反映させるため外部有識者で構成されるESG外部アドバイザリーボード、ESG戦略 を各部門で遂行するためのESG推進会議、4つの重点課題について確実かつ迅速にESG戦略を遂行 するESGステアリングコミッティがあり、各部門の活動を推進しています。

中でもESG外部アドバイザリーボードは、ガバナンスにおいて重要な役割を果たしています。 世界の動向、花王の取り組み状況に関する助言は、各分野、世界の各地域で活躍されている委 員ならではの活きた知見・観点から生み出されるものであり、ESG視点の経営の意思決定に効果 的に反映されています。環境分野の2名、社会分野の2名、ガバナンス分野の1名で構成されてい ます。

ESGに関するリスク管理は内部統制委員会(年2回開催、委員長は代表取締役 社長執行役員) で、機会管理はESGコミッティ(年6回開催、議長は代表取締役 社長執行役員)で実施していま



各組織体の役割 構成 開催頻度 審議事項等

	(2) (特) (新) (新) (表)			実績 (2023年)
組織体	役割	構成	開催頻度	主な審議事項等
ESGコミッ ティ	花王全社に関わる下記項目の審議・議論、又は報告: ・ESGの基本的な考え方や方針 ・ESGに関する方針の展開、戦略、活動、社外コミュニケーション等 ・ESG活動の推進に関する投資の決裁 ・社会のサステナビリティやESGに関する潮流、課題と機会 ・ESGコミッティメンバーによるステークホルダーとの積極的なエンゲージメント	議長:代表取締役 社長執行役員 委員、常務執行役員 等 アドバイザー:会 長 オブザーバー:社 内監査役	年6回	・DE&I方針の審議・承認 ・「花王サステナビリティレポート 2023」での開示方針、KPI進捗及び中 長期コミットメントの開示内容の審議・承認 ・新財団設立の審議・承認 ・活費者志向宣言改定の審議・承認 ・2024年度ESGファンド全体予算の審議・承認 ・ESG外部アドバイザリーボードの答 申事項の確認 ・Kirei Lifestyle Plan各テーマの進 捗に関するレビュー ・外部有識者による講演(1回)
ESG 外部アド バイザ リーボー ド	・ ESGコミッティの諮問に 対し社外の高い専門的視点 から、答申・提言 ・ESGコミッティに対し、世 界レベルの計画策定・実行 ができるような情報の提供 ・外部との協働や連携の機 会の提供 ・花王のESG活動に対する評 価	委員:社外有識者 ・末吉 里花氏 一般協会代表理 事ほか 専門: エシカル 消費等 ・Ruma Bose氏 Chief Growth Officer, Clearco 専門: 大権、起 業家支援等 (以下略)	年2回	・社会情勢を踏まえた花王への期待と リスク提言 ・Kirei Lifestyle Planの進捗に関す る評価と課題提言
ESG推進会 議	・ESGコミッティで決定した 方針、提言に基づき、ESG戦略と事業の一体化に向けて 具現化・重要ESGアクション実行へ向けた監督・検証 ・各部門、リージョンのESG活動推進の課題を吸い上げ、 ESGコミッティへ提案	執行役員 ESG部門 統括 委員:事業部門、 機能部門、コーポ レート部門、リー	年8回	・ESG投資戦略の策定 ・生物多様性の今後の活動方針案の策定 ・Kirei Lifestyle Plan中長期目標の見直し案策定 ・Kirei Lifestyle Plan各テーマの進捗と今後の計画の確認 ・各部門、リージョンのESG活動に関する進捗の確認 ・外部有識者による講演(1回)

(以下略)

- (1)・業務執行を担う組織から取締役会への報告頻度や内容、ESGに関す るKPIの報酬への反映等について端的に記載
 - ・ESGの業務執行体制について端的に記載
- (2) ESGガバナンスを担う組織体ごとに、それぞれの役割、構成、当年度 の開催頻度と主な審議事項等を具体的に記載

記述情報の開示の好事例集2024 金融庁 2024年11月8日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例 2. 「個別テーマ」の開示例

(好事例の選定にあたって、特に注目した項目)

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考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参考になる開示

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント:個別テーマ

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント

参考になる主な開示例

- 重要なサステナビリティ項目については、TCFDの4つのコアコンテン ツに基づき開示をすることで、リスク要因だけではなく、<u>機会に関する</u> 取組みを行っていることを示す手段になるため有用
- •ナブテスコ株式会社(2-4~2-6)
- 古河電気工業株式会社(2-7~2-9)
- •キヤノン株式会社(2-10)
- 不二製油グループ本社株式会社 $(2-11\sim 2-12)$
- •日本電信電話株式会社(2-13)
- •株式会社ジェイテクト(2-14)
- 知的財産は、企業価値の算定において重要な要素であり、**知的財産** について具体的に記載することは有用
- •ナブテスコ株式会社(2-4~2-6)
- 古河電気工業株式会社(2-7~2-9)

※上記のポイントに加え「投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント:全般的要求事項」も参照

好事例として採り上げた企業の主な取組み①(ナブテスコ株式会社)

|経緯や 問題意識

イノベーションを掲げる長期ビジョンの実現に向け、知財戦略の重要性を認識しており、守りの知財のみならず事業戦略と連動した戦略的な知財活動を価値創造ストーリーを補強する材料として、投資家にご理解頂きたいと考えていた。

プロセスの 工夫等

- ●長期ビジョン実現に向けた長期視点での課題を審議する経営マテリアリティ委員会にプロジェクトを立上げ、要請事項の整理、事例分析、ドラフトの共有などを行った。部署横断プロジェクトで開示への理解が得られ、円滑な協働体制を構築できた。
- 開示ガバナンスの観点では、経営マテリアリティ委員会、経営会議での審議を経て、取締 役会にて開示内容の承認を得ている。
- ●規定演技でのハードルを意識し、自由演技で開示を蓄積し、それを次年度の制度開示に 活用するサイクルを確立することができた。

充実化した ことによる メリット等

•元々、統合報告書やWEBサイトを通じた開示を蓄積してきたが、WEBサイトの詳細な開示まで目を通して頂く投資家は少ないと感じていた。有価証券報告書開示により、当社グループの知財を含めた価値創造ストーリーを広く知って頂けたと考えている。

- ●事例分析からは知財への掲載事例は少なかったが、価値創造ストーリーの重要な非財務 情報であることから、有価証券報告書でも開示することとした。
- 当社では知財を、特許等に留まらずノウハウや取引先との関係性等を含めた「コア価値」 と定義しており、将来の「コア価値」を高めていく戦略的な取り組みをご理解頂くことを重視 した。
- •知財の開示についても、TCFDフレームワークに従い、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標及び目標を網羅する形で活動内容を抜粋し、読みやすさを意識した。
- ●指標については、「コア価値」の獲得・強化やイノベーション活性化に向けた独自指標として、「知財創造届出件数」「発明者割合」を定め、指標の定義を記載するとともに、目標と複数年の実績を定量的に記載した。

好事例として採り上げた企業の主な取組み②(不二製油グループ本社株式会社)

経緯や 問題意識

- 従来、任意媒体であるサステナビリティレポートでサステナビリティ情報の開示の充実化に努めてきたが、開示府令改正に伴い、2023年度より有価証券報告書の開示内容を再構成し作成した。
- 開示項目ごとの主管部門で連携を図り、変更点や論点については経営会議ならび に取締役会において審議を重ねた。
- 有価証券報告書を主たる媒体として企業情報を把握するユーザーを考慮し、簡潔に 全体像が理解できる説明内容となることを意識した。

プロセスの 工夫等

- 投資家やアナリストの理解に資するよう、図表等の挿入と端的な表現に努めた。
- 有価証券報告書内の各項目とのつながりや整合性を整理した。
- 関連部門間の連携を強め、経営陣との議論を丁寧に実施した。

充実化した ことによる メリット等

• 有価証券報告書は規定の項目建てであるため、他社の開示情報の確認や比較が 容易になり、自社の開示内容改善や取り組み内容への参考とする機会が増えた。

- 有価証券報告書では企業の全体像や方針が明確に伝わることに重点を置き、サステナビリティに関する具体的な取り組みや実績については、サステナビリティレポートを参照していただくようにした。
- 統合報告書は中長期成長に向けたビジョンとプロセスのストーリーを示し、サステナビリティレポートは統合報告書のESG情報の補完媒体として、サステナビリティの方針や目標、進捗状況について、網羅的かつ透明性をもって開示した。

ナブテスコ株式会社(1/3)有価証券報告書(2023年12月期) P32-36

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(4) 持続的なイノベーション創出をリードする知的財産経営戦略

当社グループは、顧客やパートナー企業など、すべてのステークホルダーが持続的成長と事 業拡大を図るために、その事業競争力の源泉である現在及び未来の「コア価値(知財・無形資 産)」の持続的な競争優位を担保する「知的財産経営戦略」をグループ全体で推進することで、 企業価値の向上を追求しています。

当社グループの「コア価値」は、いわゆるコアコンピタンス(中核となる強み)だけでなく、 競合企業も保有している技術等であっても、顧客への価値提供に必要な技術等を含むものとな ります。コアコンピタンスだけでは顧客に価値を提供できないため、対象を広く捉えており、 更に特許などの知的財産権だけでなく、ノウハウや取引実績、サプライチェーンなども含まれ る知財・無形資産をいいます。そして、現在保有しているコア価値(現在のコア価値)と、将来 必要となるコア価値(未来のコア価値)を事業毎に定めています。

さらに現在及び未来のコア価値は全社共通の切り口(機能や目的)で可視化され、共有されて います。

<当社グループのコア価値>



好事例として着目したポイント

■ 知的財産に関するガバナンス体制として、委員会等の役割や構成メン バー、開催頻度等を端的に記載

① ガバナンス

グループ全体の知的財産戦略の基本方針を議論・審議するため、CEOを委員長とし、経営幹部 を委員とした全社知財戦略審議を年1回開催しています。ここで決定された基本方針に基づき、 各社内カンパニーやグループ会社固有の知財戦略を議論・審議するため、各社内カンパニー等 の社長を委員長とし、各社内カンパニー等の幹部を委員としたカンパニー知財戦略審議を年2 回開催しています。

また、各カンパニー知財戦略審議の活動状況の共有や社内カンパニー等の共通の知財課題に ついて議論・審議するため、技術本部長を委員長とし、コーポレート部門長や社内カンパニー 等の代表者を委員とした知的財産強化委員会を年2回開催しています。ここで議論された内容 は戦略提案として全社知財戦略審議の議題の一つとなり、審議されて、翌年の基本方針に反映 されています。このように全社知財戦略審議、カンパニー知財戦略審議及び知的財産強化委員 会の活動が有機的に結びつき、スパイラル的に発展していく形になっています。

また、2022年以降より年1回、取締役会で全社知的財産戦略の基本方針を報告し監督を受け ています。なお、個別事業に関する知的財産戦略については事業戦略に含めて都度、取締役会 で報告し監督を受けています。

取締役会による審議(年1回程度)



知的財産戦略実行を監督

全社知財戰略審議(年1回程度)

全社の知的財産戦略の基本方針を議論・審議

ー メンバー CEO含め当社経営幹部

知的財産部長

知的財産強化委員会 全社知財戦略に基づく横串機能 (年2回程度)

- 1. 知的財産戦略活動の共有
- 2. 社内カンパニー/グループ 会社共通の知財課題への 対応議論

ーーー メンバー

- 技術本部長
- 社内カンパニー等の代表者 (総長級)
- コーポレート部門の代表者 (部長級)

知的財產部長

カンパニー知財戦略審領 全社知財戦略に基づく挺串機能 (年2回程度)

- 1. コア価値獲得強化と知財 粉碎锑镍
- 2. 社内カンパニー/グループ 会社固有の知財課題への 対応機論

-- メンバー **-**

- 社内カンパニー等の社長
- 社内カンパニー等の全部門長
- 知的財産部長

② 戦略

■IPランドスケープによる新事業創造

当社グループではIPランドスケープを活用した市場や顧客ニーズの探索を通じて、コア価 値の強化、新規獲得を図っています。当社グループの製品・サービスが使用される設備や システム全体に関する特許情報などの知財情報だけでなく、論文、雑誌、企業情報などあ らゆる公開情報をグローバルに調査し、技術・市場動向や顧客ニーズをマクロ分析してい ます。さらにこの分析結果をもとに新事業テーマ・市場・顧客ニーズの探索や開発テーマ の検証、オープンイノベーションなどの協業先の探索など、将来事業の方針設定や他社連 携の議論をイノベーション戦略室や社内カンパニー等と行っています。

■コア技術情報管理と知的財産権獲得の戦略的な活用

当社グループの競争力の源泉であるコア価値(知財・無形資産)には、いわゆる発明だけで なく、顧客との深い信頼関係や市場におけるブランドイメージ、商品・サービスに関する アイデア、設計・製造ノウハウ、サプライチェーンや人財などが含まれます。秘匿可能な コア価値については、徹底したコア技術情報管理(秘密情報管理)を行い、販売等のため秘 匿することが困難なコア価値については、積極的に出願して知的財産権を獲得することで、 コア価値の保護を図っています。

現在保有するコア価値とともに新たに生み出されるコア価値をコア技術情報管理と知的財 産権獲得の両面で保護することにより、当社グループの総合的なコア価値力を持続的に増 大させ、企業価値の向上を図ります。



好事例として着目したポイント

- (1) 知的財産による企業価値向上の考え方について端的に記載
- (2) 創出された「コア価値」の管理体制、管理方針等について端的に記載 するとともに、保有する知的財産権数や模倣品排除のための侵害警告 数等を定量的に記載

③ リスク管理

■秘密情報管理と知的財産権獲得の戦略的な活用

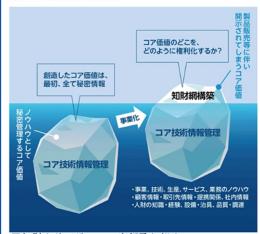
当社グループの競争力の源泉であるコア価値には、顧客との深い信頼関係や市場でのブランドの構 築、商品、サービスにおける技術アイデアや、設計・製造ノウハウなどが含まれ、これらは多数の 特許、意匠、商標、営業秘密等の知的財産権で保護されています。

創造されたコア価値(知財・無形資産)は、原則として、全てコア技術情報(秘密情報)として徹底し た秘密情報管理(コア技術情報管理)がされています。コア技術情報管理の一環として、全役員・社 員(含む派遣社員)を対象に毎年情報管理教育を行うとともに、万一の国内外の裁判でも耐えうるよ うな証拠形成も行っています。さらに業務監査部門とも連携して管理体制の維持も図っています。 一方、製品販売等の事業活動で公開するため、秘匿することが困難な技術的コア価値のみ、知財網 を構築する知的財産権獲得戦略で保護を図っています。2023年末の時点で日本2,350件以上、アジア 1,650件以上、欧州1,250件以上、米州450件以上の特許・実用新案・意匠(出願中含む)からなる知財

現在のコア価値とともに新たに生み出される未来のコア価値をこのコア技術情報管理と知的財産権 獲得戦略の両面で保護することにより、当社グループの総合的な知財・無形資産力を持続的に増大 させ、これにより企業価値の持続的な向上を図ります。

技術的コア価値保護の基本的な考え方

網を構築しています。



■知財クリアランスの実行取り組み

当社グループでは、顧客の事業や製品を守ることを必須項目とし、当社グループの事業・製品を守 ることを必要項目として、事業化プロセスの中で知財クリアランスを実行しています。具体的には コア技術情報管理、知的財産権獲得、他社の知的財産権侵害防止、技術契約遵守、模倣排除、商 標・著作権保護等の活動を事業化プロセスの中で実施しています。

2018年度以降で130件以上の製品・サービスについて実施しています。

■模倣品排除

当社グループのブランドを信じて購入した顧客が損害を被らないように、ブランド模倣はコストが 掛かっても徹底的に排除する方針を取っています。

社内カンパニー及び国内外グループ会社からの情報のほか、展示会の定期巡回、ECサイトへの出品 状況や企業ホームページの定期的な監視、過去に警告して侵害を中止した企業の定期監視等を行い、 模倣品の早期把握を図っています。

その結果、2018年度以降で340件以上の侵害警告を行っています。

ナブテスコ株式会社(3/3)有価証券報告書(2023年12月期) P32-36

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

④ 指標及び目標

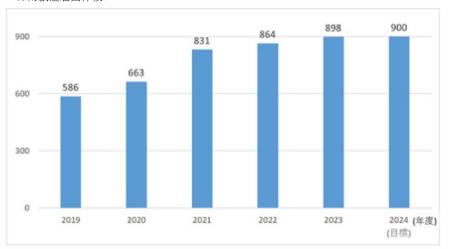
■業績評価の基準に「知財創造」を設定

2017年度からは、社内カンパニーとグループ会社の業績評価項目に「知財創造」を新たに加え、コア価値(知財・無形資産)を獲得・強化するための知的財産戦略活動を体系化し、社内カンパニーとグループ会社の中期経営計画の中で、その知的財産戦略活動を事業計画の一つとして策定、実行することを徹底しています。

また、すべての技術者が自ら新事業や新技術のアイデアや設計・製造のノウハウを創造する風土を構築するために、その創造活動を業績評価の対象として積極的な活動を奨励すると共に、事業に貢献する発明をなした方々(2023年度までに延べ209名)に対して、会社の創立記念式典で優秀発明者表彰を行い、全社でその栄誉を称え、社員の創造意欲の高揚を図っています。

このような活動を通じて、発明、意匠及びノウハウに関する知財創造届出件数は、以下のグラフに示すように、着実に増加しています。

<知財創造届出件数>



■知の探索によるイノベーションを推進する施策

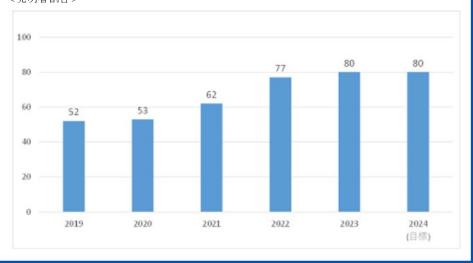
指標及び目標

2022年度からいわゆる知の探索によるイノベーションを活性化させる一つの取組みとして知財 創造する人の多様性を高める活動を展開しており、この活動状況を示す指標として「発明者割合」を設定しました。

この「発明者割合」は開発者だけでなく生産技術者を含む技術者に対する知財創造届出を行った発明者等の実数の比率で、年度単位で算出されるものであり、多様性が継続的に維持・改善されているかを示すものです。

更に新たな市場ニーズ等を収集し、イノベーションに繋げた営業担当者等を対象とした知財創造支援者制度により、全社一丸となったイノベーション推進を図っています。

<発明者割合>



好事例として着目したポイント

■ 「コア価値」の獲得・強化やイノベーションを活性化するための独自指標を定め、指標の定義を具体的に記載するとともに、目標と複数年の実績を定量的に記載

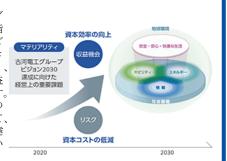
古河電気工業株式会社(1/3)有価証券報告書(2024年3月期) P20,40-43

(1) サステナビリティ共通

② 戦略

<古河電工グループのESG経営とマテリアリティ>

当社グループは、ビジョン2030の達成に向け、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指すESG経営を推進しています。当社グループが対処すべき経営上の重要課題を「マテリアリティ」と定義し(※)、マテリアリティの特定プロセス(後述)に従って、収益機会とリスクの両面でマテリアリティを特定しています。収益機会のマテリアリティは資本効率の向上、リスクのマテリアリティは資本コストの低減に資するものとして、特定したマテリアリティに取り組み、ビジョン2030の達成を目指します。また、マテリアリティと関連性の深いSDGsの達成にも貢献していきます。



※ 当社グループのESG経営において、「マテリアリティ」は、ビジョン2030を達成するために当社 グループが対処すべき経営上の重要課題と定義しており、財務・会計上における重要課題(業績、財 務状況等に影響を及ぼす可能性のある項目)とは、異なる意味で使用しています。

(中略)

(4) 知的財産

当社グループでは、特許やノウハウ等の知的財産、さらに人的資産、組織力、顧客ネットワーク等を含む、当社の強みとなる知的資産を重要な経営資源と位置付け、その活用を図ることを目的に、以下の3つの柱からなる基本方針を定めています。事業・研究開発・知的財産を三位一体として、グループ・グローバルな知財活動を推進しています。

<古河電工グループの知財戦略>

3つの基本方針

- (1) IPランドスケープによる経営・事業戦略策定力の強化: 知財情報を戦略策定プロセスに取り込んで解析・活用するIPランドスケープにより、経営・事業戦略策定力を強化します。
- (2) オープン&クローズ戦略による知的資産活用: オープン&クローズ戦略による知的資産活用を起点に、知的資産を創出・蓄積し、事業・コア 技術を保護する活動サイクルを、IPランドスケープによる環境分析で変化を捉えながら回すこ とで、事業競争力を強化します。
- (3) 知財リスク低減による事業遂行の安定化:

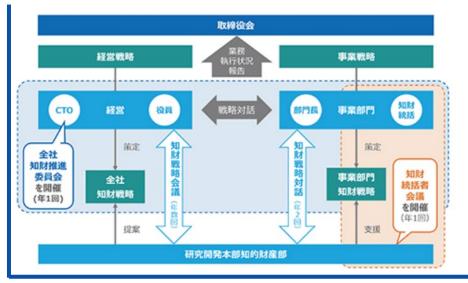
権利侵害リスク、技術流出リスク、契約リスク、技術模倣リスクの4つを、影響度及び頻度の 高い知財リスクとして認識し、継続的なリスク低減に努め、事業遂行を安定化します。

① ガバナンス

(2)

当社グループは、研究開発本部長を委員長とする「全社知財推進委員会」を設置し(原則、年に1回開催)、全社の知財活動方針を決定するとともに、事業部門及び研究部門に置かれた知財総括責任者を中心に知財活動を推進しています。

社長をはじめとする業務執行を指揮する役員に対しては、研究開発本部長が主催する「知財戦略会議」(原則、年に2回以上開催)にて、全社の知財戦略に関わる提案・報告を実施するとともに、知的財産部長が主催する「知財総括責任者会議」(原則、年に1回開催)にて、全社の知財戦略に沿った活動の決定をしています。また、各事業部門長に対しては、知的財産部長が主催する「知財戦略対話」(原則、年に2回開催)にて、各事業部門の知財戦略に関わる情報共有・共創を実施しています。こうした業務の執行状況については、取締役会に四半期ごとに報告・共有されています。



ガバナンス

<当社グループの知的財産に関する主な議論>

取締役会	2021年2月	当社グループの知財戦略
以种仅云	2023年11月	チャンスマキシマム活動とリスクミニマム活動の課題
経営会議	2021年8月	全社の知財活動方針に基づく活動計画と活動状況
知財戦略会議	2021年2月	当社グループの知財戦略
邓州牧哈云哉	2021年9月	コーポレートガバナンス・コードの改訂

- (1) 「マテリアリティ」の定義について端的に記載
- (2) 知的財産に関するガバナンス体制として、委員会・会議体等の役割や 責任者、開催頻度等を端的に記載
- (3) 知的財産に関する主な議論について、開催時期と議論の内容を会議体 ごとに時系列で端的に記載

古河電気工業株式会社(2/3)有価証券報告書(2024年3月期) P20.40-43

(□) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

② 戦略

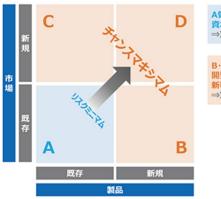
当社グループは、知財戦略である3つの基本方針を踏まえ、「古河電工グループ ビジョン 2030」の達成に向けて、チャンスマキシマム(事業機会拡大)とリスクミニマム(事業安定 化) の2つの観点から、知財活動を推進しています。

<チャンスマキシマム: IPランドスケープ(※)>

当社グループは、「IPランドスケープによる経営・事業戦略策定力の強化」を知財戦略の第 1の柱に掲げています。自他社の知財情報等を用いて競争環境・市場環境を分析することで、 新しい事業分野・ビジネスモデルを探索する活動を推進しています。

下図に示すように、既存市場・既存製品の領域(A領域)は、資本効率重視による既存事業 の収益最大化を目指し、IPランドスケープで戦略の確からしさを判断しています。一方、新規 市場や新規製品に関わる領域(B・C・D領域)は、開発力・提案力の強化による新事業創出に 向けた基盤整備を目指し、IPランドスケープで戦略の策定力を強化しています。このように、 リスクミニマムの観点に加えて、チャンスマキシマムの観点で、IPランドスケープを活用して います。

※ IPランドスケープ:経営戦略又は事業戦略の立案に際し、(1)経営・事業情報に知財情報 を取り込んだ分析を実施し、(2) その結果(現状の俯瞰・将来展望等)を経営者・事業責任 者と共有すること(引用:特許庁「経営戦略に資する知財情報分析・活用に関する調査研究報 告書」)



リスクミニマム 資本効率重視による既存事業の収益最大化

チャンスマキシマム

⇒IPランドスケープで戦略の確からしさを判断

B·C·D領域:

開発力・提案力の強化による 新事業創出に向けた基盤整備

⇒IPランドスケープで戦略の策定力を強化

<リスクミニマム:知的財産ポートフォリオ>

当社グループ固有の差別化技術を知的財産権・技術ノウハウで保護し、ビジネスリスクを最 小化します。

社会課題解決型事業の強化による成長を実現するため、情報・エネルギー・モビリティでは、 詳細な競合分析に基づく知的財産ポートフォリオの構築とその活用を徹底し、2025年に向けた 資本効率重視による既存事業の収益最大化を支えます。

当社の保有する知的財産権(特許権・実用新案権・意匠権・商標権)の約半数が、光ファイ バ・ケーブル(ファイバ・ケーブル事業部門)、電力ケーブルシステム(電力事業部門)、ワ イヤハーネス(自動車部品事業部門)、半導体製造用テープ(AT・機能樹脂事業部門)に関係 するポートフォリオになります。これらの事業でオープン&クローズ戦略による知的資産活用 と、知財リスク低減による事業遂行の安定化を遂行します。

③ リスク管理

<知財リスクマネジメントシステム>

当社グループのCSR行動規範には、①知的財産権の保護、②秘密情報の管理、の2つが含まれます。 CSR行動規範に則り、詳細な競合分析に基づく知的財産ポートフォリオの構築(前述)とその活用を徹 底するとともに、技術情報流出防止等グローバルな知財リスク低減活動を推進しています。このような リスクミニマムの仕組みとして、次の3つのステップによる知財リスクマネジメントシステムを導入し ています。

リスク管理

戦略

知財リスク評価は、各事業部門の重点知財活動製品を、①事業を妨害されないための知財網があるか ②他社の権利を使っていないか、③技術ノウハウ漏洩対策ができているか、等の観点で、原則、年に1 回見直すとともに、リスク管理活動計画のひとつとしてリスクマネジメント委員会に報告しています。



なお知財リスクは下記の4つに分類し、継続的にリスク対応を喚起することで、事業遂行を安定化して います。

権利侵害リスク	当社製品が他社の知的財産権を侵害しない	事業における直接的な損害の発生や
	ことを確認するために、他社の権利情報を	機会損失のリスクを回避。
	定期的・継続的に調査。	
技術流出リスク	開発現場、生産現場の技術秘匿や、タイム	不用意な秘密情報の開示等のリスク
	スタンプシステムを導入した情報保全強化。	を回避。
	ニュースリリース含む社外発表の日常的な	
	チェック。	
契約リスク	他社との技術契約において、締結前に知的	秘密保持契約、共同研究契約、売買
	財産部が契約内容をチェック。	契約等の条項に関して紛争が起きる
		リスクを回避。
技術模倣リスク	当社製品保護のため、特許権、実用新案権、	市場シェアが低下する等損失が生じ
	意匠権、商標権を取得。他社に模倣された	るリスクを回避。
	場合には差し止めや損害賠償を請求。	
契約リスク	定期的・継続的に調査。 開発現場、生産現場の技術秘匿や、タイムスタンプシステムを導入した情報保全強化。ニュースリリース含む社外発表の日常的なチェック。 他社との技術契約において、締結前に知的財産部が契約内容をチェック。 当社製品保護のため、特許権、実用新案権、意匠権、商標権を取得。他社に模倣された	不用意な秘密情報の開示等のリスを回避。 秘密保持契約、共同研究契約、売契約等の条項に関して紛争が起き リスクを回避。 市場シェアが低下する等損失が生

- (1) 知的財産の戦略として、知的財産の活用とリスクの低減について具体 的に記載
- (2) 知的財産に関するリスクマネジメントシステム及びリスク評価方法、 リスク対応方針について端的に記載

古河電気工業株式会社(3/3)有価証券報告書(2024年3月期) P20,40-43 指標及び目標

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

④ 指標と目標

<チャンスマキシマム: IPランドスケープ>

知的資産を活用するチャンスマキシマムの観点が経営レベルで実行されていることを確認するため、収益機会のマテリアリティのサステナビリティ指標として、「事業強化・新事業創出テーマに対するIPランドスケープ実施率」を設定し、全件実施(100%)を目指しています。IPランドスケープ実施率は、2023年度末時点で77%を達成しています。具体的には「2025年

IPランドスケープ実施率は、2023年度末時点で77%を達成しています。具体的には「2025年に向けた資本効率重視による既存事業の収益最大化」(光ファイバ・ケーブル、電力ケーブルシステム等)及び「2030年までに実現する新事業創出に向けた基盤整備」(グリーンLPガス等)に関するテーマ等、事業戦略の確認や事業化構想の立案、顧客アクセスの足掛かり等優先度が高いと判断されたテーマについて実施しました。

サステナビリ	範囲	実績			目標		
ティ指標	単出 土口	2021年度	2022年度	2023年度	2023年度	2024年度	2025年度
事業強化・新事 業創出テーマに 対するIPランド スケープ実施率	グループ	17%	40%	77%	45%	100% ※1、※2	100% ※1

※1 2022年時点で設定した事業強化・新事業創出テーマに関して、全件実施を意味します。

※2 2025年度目標を前倒ししました。

(2) <リスクミニマム: 知的財産ポートフォリオ>

		実績						
知的財産権保有権利数	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 (見込)		
国内保有権利数		5, 288	5, 107	5, 175	5, 106	5, 228		
うち 研究	単体	_		475	509	577		
うち 4事業部門 (※3)		1		2, 964	2, 864	2, 959		
外国保有権利数		3, 625	3, 725	3, 869	3, 893	3, 968		
うち 研究	単体	_	_	327	400	440		
うち 4事業部門 (※3)		_	_	1, 995	1, 998	2, 072		

※3 光ファイバ・ケーブル、電力ケーブルシステム、ワイヤハーネス、半導体製造用テープを含むファイバ・ケーブル事業部門、電力事業部門、自動車部品事業部門、AT・機能樹脂事業部門の合計

<参考指標>

\参与担保/								
		実績						
知的財産権保有権利数	範囲	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 (見込)		
国内保有権利数		5, 288	5, 107	5, 175	5, 106	5, 228		
うち 特許	単体	4, 523	4, 388	4, 423	4, 364	4, 480		
うち 意匠		386	369	375	365	367		
うち 商標		375	347	372	372	379		
うち 実用新案		4	3	5	5	2		
外国特許保有件数		3, 625	3, 725	3, 869	3, 893	3, 968		
うち 特許		2, 910	2, 976	3, 160	3, 225	3, 339		
うち 意匠	単体	267	274	228	187	161		
うち 商標		394	404	408	411	411		
うち 実用新案		54	71	73	70	57		

- (1) 知的財産の活用に関する指標として、収益機会の観点から指標と複数 年の目標を設定し、目標と実績を定量的に記載
- (2)・知財リスクの低減に関する指標を、国内と外国に分け複数年の実績 を定量的に記載するとともに、参考指標として知的財産権保有権利 数の内訳についても定量的に記載
 - ・直近の実績は見込値を開示

ガバナンス

戦略 リスク管理

目次に戻る

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(5) サイバーセキュリティ

〈ガバナンス/リスク管理〉

当社は、情報セキュリティ担当執行役員である情報通信システム本部長を情報セキュリティの 意思決定責任者と位置づけ、当社の情報通信システム本部が実務組織として、グループ全体の情 報セキュリティマネジメントを担っています。情報セキュリティ担当執行役員である情報通信シ ステム本部長は5年間にわたり情報セキュリティの意思決定責任を担っており、リスク評価・管 理に関する十分な経験と知識を備えています。また、実務組織である情報通信システム本部には、 サイバーセキュリティに関する実践的な知識・技能を有する専門人材の日本における国家資格で ある「情報処理安全確保支援士」を配置しており、リスク管理を支援しています。万一、情報セ キュリティに関する事件・事故が発生した場合は、情報通信システム本部に報告され、状況に応 じリスクマネジメント委員会※1に報告する体制となっています。同委員会では、当社が事業遂 行に際して直面し得る重大なリスクの特定(法令・企業倫理違反、財務報告の誤り、環境問題、 品質問題、情報漏洩など)を含む当社のリスクマネジメント体制の整備に関する諸施策を立案し ます。法務部門、ロジスティクス部門、品質部門、人事部門、経理部門など、事業活動にともな う各種リスクを所管する当社の各管理部門は、それぞれ関連する分科会に所属し、その所管分野 について、当社各部門および各グループ会社のリスクマネジメント活動を統制・支援しています。 当社の各部門および各グループ会社は、自律的にリスクマネジメント体制の整備・運用を行い、 その活動結果をリスクマネジメント委員会に毎年報告しています。リスクマネジメント委員会は、 各分科会および各部門・各社からの報告を受け、リスクマネジメント体制の整備・運用状況を評 価し、その評価結果を代表取締役CEOおよび取締役会に報告しています。

※1 詳細は3 事業等のリスク(1) リスクマネジメント体制をご参照ください。

(2)《戦略》

1.情報システムセキュリティ対策

当社は、情報セキュリティの三要素といわれる「機密性」「完全性」「可用性」※2を保持するための施策に取り組んでいます。内部からの情報漏洩対策として、最重要情報はセキュリティを強化した専用のシステムに保管し、アクセス制限や利用状況の記録を徹底しています。また、社外から自社の情報資産に安全にアクセスできる環境を構築した上で、メールのファイル添付送信やPC・記録メディアの社外持ち出しを管理しています。また、外部からのサイバー攻撃対策として、マルウェア※3などが添付された不審メールの侵入監視、社内からインターネットへの不正通信の監視を実施し、攻撃被害の拡大防止に努めています。さらに、サイバー攻撃を想定した対応訓練(NISC※4/NCA※5連携分野横断的演習)に2017年より毎年参加し、障害対応体制の強化を図っています。また、セキュリティツールベンダーと毎月サイバーセキュリティリスクのトレンド・対策に関する情報共有も実施しております。

- ※2 機密性:許可された者だけが情報にアクセスできるようにすること
 - 完全性:情報や処理方法が正確で、改ざんされないよう保護すること
 - 可用性:許可された者が必要とする時に情報にアクセスできるようにすること
- ※3 不正かつ有害な動作を行う意図で作成された悪意のあるソフトウエア。コンピューターウィルス、ランサムウェアなど
- ※4 National center of Incident readiness and Strategy for Cybersecurity (内閣サイバーセキュリティセンター)の略
- ※ 5 Nippon CSIRT Association (日本シーサート協議会) の略

2. 生産設備の情報セキュリティ対策

当社は、マルウェアやサイバー攻撃によって工場の生産設備に稼働障害が発生し、生産計画に問題が生じることがないよう、生産設備の情報セキュリティ対策に取り組んでいます。従来、サイバー攻撃の対象は企業の業務システムやWebシステムなどの情報システムが主体でしたが、生産設備においても汎用OSの利用やIoT化が進み、情報システムと同等の情報セキュリティリスクが生じています。生産設備の運用期間は汎用OSのサポート期間よりも長期にわたり、情報システムとは別のセキュリティ対策が必要となるため、当社および国内外のグループ生産会社では、ウイルス感染などによる操業停止に陥らないよう、生産設備系ネットワークの不正通信監視を行っています。また、生産設備についてもセキュリティ監査を実施し、安全な生産環境の維持を図っています。

3. 従業員の意識の向上をめざす情報セキュリティ教育

当社は、情報セキュリティの維持・向上のため、情報システムの利用者である従業員の意識向上にも注力しています。定期入社者、中途入社者ともに集合教育を通じて当社の情報セキュリティに関する施策やルールの徹底を図っています。また、毎年、全従業員を対象として、eラーニングによる情報セキュリティ研修を実施しています。2023年は当社の従業員全員の約2万4,000人が受講しました。研修内容は、現在主な脅威となっているウイルス感染の事例を確認し、インターネット・SNS利用時における注意点など、従業員の情報セキュリティリテラシー※6を向上させるものとなっています。また、当社およびグループ会社ののべ約6万人の従業員に対し、不審メールを受け取った際に適切に対処し被害を拡大させないための実践教育として標的型攻撃メール対応訓練も実施しました。特に、メールでの業務に慣れていない新入社員については、別途訓練を実施し、教育を強化しています。

※6 セキュリティ対策を実行する時に知っておくべき知識やスキル

4. 情報セキュリティマネジメント体制

情報セキュリティインシデントに対処する専門チームCSIRT※7 (シーサート)を2015年に当社情報通信システム本部内に設置しました。同時に、日本シーサート協議会(NCA)に加盟し、他社CSIRT組織との連携強化を図っています。また、当社では情報セキュリティ部門を対象として、情報セキュリティマネジメントシステムの構築・運用の国際規格ISO27001の外部認証を取得しています。

サードパーティのクラウドサービスを利用する際には、情報通信システム本部が当該サービスのセキュリティリスクを事前評価し、利用を許可するプロセスを運用しています。また利用開始後も、毎年1回同様のプロセスを実施することにより、継続的なリスク低減を図っています。

※7 Computer Security Incident Response Teamの略。コンピューターセキュリティにかかる 事件・事故に対処するための組織の総称

- (1)・情報セキュリティのガバナンス体制として、構成や責任者及び担当 者のスキル、報告体制等を具体的に記載
 - ・リスクの特定や評価に関する方針を端的に記載
- (2) 情報システムや生産設備等に関するセキュリティ対策について、それぞれ具体的に記載

不二製油グループ本社株式会社(1/2)有価証券報告書(2024年3月期) P20-22,24,32-33

戦略 ガバナンス

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2) ガバナンス

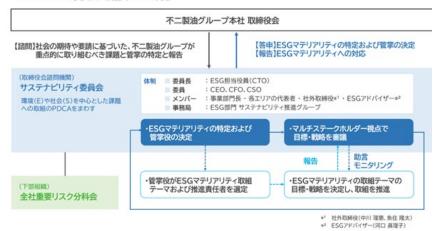
① 取締役会とサステナビリティ委員会

当社グループは監査等委員会設置会社であり、取締役会の任意の諮問機関のひとつとして サステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティ関連のリスク及び機会をモニタリング しています。取締役会は同委員会からの答申を受け、指導・承認・監督すると共に、中長期 のグループ経営の方向性を決定しています。

同委員会は「サステナビリティ委員会規程」に基づき年2回以上開催し、中長期的な環境 (E)・社会(S) と企業経営双方の持続可能性の観点から、ESGマテリアリティの特定並びに ESGマテリアリティの目標・戦略について、マルチステークホルダー視点で審議・監督し、 取締役会へ答申しています。また、各ESGマテリアリティ取組テーマの進捗や実績報告を受 け、助言及びモニタリングする機能を担っています。

同委員会はESG担当役員を委員長とし、同委員会において議決権を持つCxO (Chief X Officer)に加えて、事業部門長並びに各エリアの代表者、社外取締役、ESGアドバイザーで 構成され、事業戦略とESGマテリアリティの連動性を高めながら、中長期視点で審議を進め ています。

サステナビリティ委員会の機能(2023年度)



サステナビリティ委員会 2023年度審議事項

第1回	・2022年度ESG活動実績の確認 ・2023年度ESG活動計画の決定
第2回	・2023年度ESG活動進捗の確認・2024年度ESGマテリアリティと管掌役
第3回	・2024年度ESGマテリアリティ重点項目 (「取組テーマ」より改称)

(中略)

(3) 戦略

① ESGマテリアリティにもとづく経営戦略

当社バリューチェーン上の「サステナビリティ関連のリスク及び機会」に係わる重要な社会課題 としてESGマテリアリティを特定し、各事業で課題解決を推進していくための経営戦略ツールとし て活用しています。また、ESGマテリアリティとその進捗を取締役会がモニタリングし、中長期の グループの方向性を決定しています。

ESGマテリアリティに対し、「ポジティブ・インパクトの創出」あるいは「ネガティブ・インパ クトの低減」に寄与する具体的な事業活動を推進することで、事業機会の創出及び事業リスクの低 減を図っています。

なお、ESGマテリアリティへ取り組む上で基本的なグループの姿勢をまとめた各種方針・規範を 制定しています。各種方針・規範一覧は以下のURLよりご参照ください。

【2) https://www.fujioilholdings.com/sustainability/policy/

③ ESGマテリアリティと具体的な取組 2023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			Bisto
	りステナブルな 食養薬の制造	植物性タンパク資 源の創造	сто	 植物性タンパクが広く浸透し、当たり前に入手できる社会を実現することで、食の選択肢を増やし、食糧問題をはじめとする社会問題解決に貢献する。
		高齢者の心身の 健康課題の解消	сто	 ・超高齢化社会の失頭を走る日本において、シニアが生きがいを持ってより良く生き続けられる社会の構築 ・食業材間差や健康エコシステムの構築により「見える化」を進めることで、シニアの健康課題を予防し、ウェルビーイングの実現に貢献
	健康と栄養	糖質低減	сто	・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責する栄養パランスに優れた食品の提供
		トランス指抗酸 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終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
価値創造		パーム油の サステナブル調達	cso	 ・サブライチェーン上における NDPE(森林破壊ゼロ、実炭地開発ゼロ、搾取ゼロ)の達成 ・2030 年までに最適までのトレーサビリティ(TTP)100% ・2030 年までに全直接サブライヤーに労働環境改善プログラム(LTP**)を適用
造	⇒ サステナブル	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 の定める「最悪の形態の児童労働(WFCL)」ゼロ - 機家の生活環境改善 - 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
	益 期後	大豆の サステナブル調達	cso	・サブ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 年までに第一次集員場所までのトレーサビリティ確保、 または RTRS ⁴⁷ 認証品もしくは RTRS 認証に準したその他認証品での関連率:100%
		シアカーネルの サステナブル調達	cso	- 森林被標的止と縁地の保護: 2030 年まで毎年 6,000 本植樹 ・地域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-Xandu 臨同間合からのシアカーネル資推開進比率: 2030 年までに 50%、2025 年までに 30% - 地域価値の創造: フジ オイル ガーナの正規雇用社員数 50%増加(2017 年比)

- (1) 全社的なガバナンス体制及びサステナビリティ委員会での審議事項を 端的に記載
- (2) 特定したESGマテリアリティごとに、取組テーマと目指す姿に加え、 取組テーマの責任者を一覧で端的に記載

不二製油グループ本社株式会社 (2/2) 有価証券報告書 (2024年3月期) P20-22,24,32-33

战略 指標及び目標

目次に戻る

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(サステナブルな食資源の創造、健康と栄養)

将来懸念される食資源やタンパク質の不足を解消する食資源の創造、並びに高齢者の心身の健康 課題の解消等、健康と栄養に寄与する研究及び製品開発に注力しています。詳細は「6 研究開発 活動」に記載のとおりです。

また、中期経営計画「Reborn 2024」の基本方針「事業基盤の強化」の「挑戦領域への展開」において、サステナブルな食の未来へ貢献し新しい価値を創出することで高収益・高成長を果たせる次世代事業の展開に取り組んでいます。詳細は「1 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」に記載のとおりです。

(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、公正な事業慣行、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、サステナブルなパーム油やチョコレートの供給体制の強化を進めています。詳細は「1 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」に記載のとおりです。

- (注)1. 「サプライヤー行動規範」及び原料別の責任ある調達方針は以下のURLよりご参照ください。
 - https://www.fujioilholdings.com/sustainability/procurement/ 詳細は「(4) リスク管理」に記載のとおりです。
 - 2. 各原料別の中長期目標とKPIにつきましては「(5)指標及び目標」に記載のとおりです

(中略)

🍎 🕽 (5) 指標及び目標

当社グループでは、サステナビリティに関する指標及び目標として、以下を設定しております。

① ESGマテリアリティ

各ESGマテリアリティについて、管掌者及び推進責任者を定め、以下のような具体的な目標や施 策、取組を推進しています。

その他の取組テーマの指標及び目標についてはサステナビリティレポートをご参照ください。 https://www.fujioilholdings.com/sustainability/materiality/

(サステナブル調達)

主原料及び戦略原料である以下の4つの原料につき、持続可能な調達を実現するための中長期目標とKPIを設定し取組を推進しています。

好事例として着目したポイント

- (1) 特定したESGマテリアリティに関する具体的な取組みを端的に記載
- (2) 特定したESGマテリアリティの1つである「サステナブル調達」に関して、主原料及び戦略原料ごとに、調達における社会課題、中長期的目標及び実績を定量的に記載

	調達における社会課題			KPI	(Aminono America III	
原料			中長期目標	2030 # 2025 #		(参考)2022 年度実績 ***
	地球環境	森林破壊、泥炭地開発		TTP®2100%	TTP85%	TTP93%
パーム油	人権	強制労働・児童労働、 先住民・地域住民・ 労働者からの搾取	森林破壊ゼロ、 泥炭地開発ゼロ、 搾取ゼロ	全ての直接サブライヤーへの 労働環境改善プログラム通 用	PALMAJU EDIBLE OIL SDN. BHD. (マレーシア) ^{©3} の全てのサブライヤーへの労 養環境改善プログラム適用	61% (PALMAJU EDIBLE OIL SDN. BHD.(マレーシア)の全サブライヤー)
	地球環境	森林破壊、気候変動に よる生産地への影響、 生物多様性の喪失		植樹 100 万本®4	植樹 50 万本	植樹 6 万本
カカオ			森林再生、 児童労働衛廃			不二製油グループのカカオ豆直接調達 農家 100% にCLMRS® を導入
	人権	児童労働、農家の貧困		児童労働撤廃	最悪の形態の児童労働 ⁹⁵ ゼロ	不二製油グループのカカオ豆直接調達 農家の 89% についてGPS マッピン グを完了 (コートジボワール、ガーナ、エクアドル
	地球環境	森林破壊、生物多様 性の喪失	森林破壊ゼロ、	コミュニティレベルまでのト レーサビリティ確保、または RTRS ^{®7} 認証品もしくは RTRS 認証に準じたその他 認証品での講達率:100%	第一次集務場所までのトレー サビリティ確保、または	第一次集務場所までの導入率70% サプライヤーのセルフアセスメントを引
大豆	人権	先住民・地域住民・労働 者からの搾取	搾取ぜ口		RTRS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%	了し、評価結果を詰まえた改善計画を 策定
	地球環境	緑地の消失	森林保全、	植樹 6,000 本 / 年※	植樹 6.000 本 / 年	植樹 6,107 本 / 年
				地域レベルまでのトレーサビ リティ: 75%	50%	93.3%
				Tebma-Kandu 協同組合 からのシアカーネル直接調達 比率: 50%	30%**9	3.4%
		森林保全、 接油・分別比率:100% 女性のエンパ		西アフリカでのシアカーネル 搾油・分別比率:100%	100%	100%
シアカーネル	人権		設定なし	FUJI OIL GHANA LIMITED(ガーナ)のエネル ギー使用量の非化石燃料 ^{®10} 比率:100% (2023年目標)	100%	
				設定なし	FUJI OIL GHANA LIMITED(ガーナ)での正規 雇用の社員数:50% 増 (2017年比)	60% 増加 (2017 年比)

- ※1 2023年度実績は2024年9月発行予定のサステナビリティレポートで公開予定
- ※2 TTP:Traceability to Plantation(表間までのトレーサビリティ)。
- ※3 PALMAJU EDIBLE OIL SDN. BHD.(マレーシア): 不二製油グループ本社の100% 子会社の油脂製造拠点
- 4 さまざまな種類の緑陰樹の苗木を 2021年から 2030年までの 10 年間で100万本植樹予定
- ※5 無悪の形態の児息労働: Worst Forms of Child Labour(WFCL)、ILO(国際労働機関)第182 号条約7億型の対態の児皇労働の禁止及び強務のための部等の行動 に関する条約により、子どもの安全、健康、道徳を害するおそれのある危険有害労働を禁止している。人身取引、債務労働、残害労働、災量買春、および児童ポルノ、犯罪など 不定な活動、変力紛争での子どもの使用が含まれる。
- ※6 CLMRS: Child Labour Monitoring & Remediation System (児童労働監視改善システム)。
- 7 RTRS:Round Table on Responsible Soy Association (責任ある大豆に関する円卓会議)
- ※8 主にシアの木の苗木を2021年から年間 6,000本 植樹予定。
- ※9 2021年、2022年、2023年はそれぞれ 10%、10%、15% をKPIに設定。
- ※10 シアカーネル搾油後の油粕(ミール)などを非化石燃料として使用(蒸気発生用)
- ② 中期経営計画における非財務KPI (中間

中期経営計画「Reborn 2024」における経営目標において非財務KPIを掲げています。 詳細は「1 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等(4)目標とする経営指標」に記載のとお りです。

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

中期経営計画「Reborn 2024」における経営目標

② 非財務KPT

	目標(2024年度)	実績(2022年度)(注3)
CO2排出量の削減(Scope1+2)	総量23% (注1)	総量26%削減(注1)
サステナブル調達 (パーム油)	パーム油TTP比率 (注2) 85%	パーム油TTP (注2) 比率93%

日本電信電話株式会社(1/1)有価証券報告書(2024年3月期) P29-30

戦略 指標及び目標

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

- (3) 戦略、指標及び目標
- ④ レジリエンス
- レジリエンスに関する戦略(リスク及び機会に対処するための取組み)

<自然災害、大規模故障等>

NTTグループは国内外において事業を展開しており、通信ネットワーク・情報システムをは じめ、社会と経済活動を支え、国民生活の安全を守るライフラインとして欠かせないサービス や金融・決済等生活基盤を支えるサービスを数多く提供しています。

これらのサービス提供に関して、地震・津波・台風・洪水等の自然災害、武力攻撃やテロ等の物理的な攻撃、重要システムにおける開発遅延や不具合、大規模なネットワーク故障の発生等によりお客さまへのサービス提供に影響を与える場合があり、NTTグループの信頼性や企業イメージが低下するおそれがあります。

このようなリスクへの対応として、NTTグループでは、通信ビルの耐震機能・水防機能の強化、伝送路の異経路化、長期停電に対する通信ビル・基地局の非常用電源の強化等サービス提供に必要なシステムやネットワークを安全かつ安定して運用できるよう様々な対策を講じていくとともに、能登半島地震等での対応を踏まえ、お客様の通信利用ニーズの変化や技術の進展に適応した災害復旧方針にアップデートしていきます。特に大規模故障への具体的な対策として、迅速かつ的確なサービス復旧を行うとともに、故障原因を早期に究明し、①顕在化したリスクのグループ横断的な総点検・再発防止、②想定外のことは必ず起こることを前提に、グループ横断的なリスクの棚卸に基づく、より強靭なネットワークの実現に向けた施策をグループ全体で実施していきます。

機会への対応としては、ネットワークの強靭化や復旧対応の迅速化等を通じて、通信ネットワーク・情報システムの信頼性が高まれば、顧客満足度やブランドイメージの向上につながると考えています。また、更なる信頼性を求めるお客さまに対しては、BCPを強化するソリューションのラインアップを充実することで新たな価値を提供します。

<セキュリティ・重要情報の漏洩・改ざん・破壊等>

サイバー攻撃やセキュリティ上の管理不備等によるセキュリティインシデントにより、サービス停止・サービス品質の低下や情報の漏洩・改ざん・破壊等が発生した場合、NTTグループの信頼性や企業イメージが低下、ひいては経営成績や財政状態に影響を与える可能性があります。

また、お客さま情報をはじめとする個人情報保護への要求が社会的に高まるとともに、法制 面からも個人情報保護に対する要請は大きくなっています。しかしながら、個人情報等を狙っ た犯罪行為が高度化、巧妙化する等、個人情報等の機密情報の流出や不適切な取り扱いが発生 するリスクを排除できない場合があります。

このようなリスクへの対応として、NTTグループでは、「サイバーインシデントは必ず起きる、被害の最小化が大切」という考えに基づいて、持株会社並びにグループ各社のトップリーダーシップのもと、「三線防御」の原則の導入、グループ全体で守るべき規程の整備及び順守の徹底、セキュアなリモートワーク環境を提供するゼロトラスト型ITシステムへの移行・刷新、地政学リスクや安全保障の動向も踏まえたグローバルな脅威情報の収集/活用、早期検知・迅速対応のための最新技術の導入、セキュリティ対策の攻撃者目線での検証、国内外政府関連機関・重要インフラ事業者等との連携及び万一のインシデント時の対応演習、社員全員に向けた基本動作研修等の取組みを通じて、米国国立標準技術研究所(NIST)のサイバーセキュリティフレームワークも活用したリスクベースでの情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

また、NTTグループでは、個人情報等の機密情報の厳重な管理等に努めるとともに、「NTTグループ情報セキュリティポリシー」を制定し、グループ内における管理体制の整備、役員や従業員への啓発活動等に取り組んでいます。

機会への対応としては、最新技術と高度知識を持つセキュリティ専門人材を育成するとともに、 上記リスクへの対応を通じて蓄積されてきた知見や情報を活かし、グループ外の企業やコミュニ ティに対するリスク対策支援サービスの提供等にも取り組んでいます。

<広報対応>

インターネット上でのNTTグループに関するネガティブ情報の拡散や、システム不具合、ネットワーク故障、サービス不具合等が発生した際の広報対応が遅れたり、誤情報が発信された場合、NTTグループの信頼性やブランドイメージの低下につながるおそれがあります。

このようなリスクへの対応として、NTTグループでは、故障発生時の迅速な広報対応等の実現に向け、総務省の定める周知・広報に関するガイドライン順守に向けた体制を整備しているほか、緊急時の広報対応に関する各社の優良事例の水平展開等を通じて、広報対応の品質向上に取り組んでおり、こうした取組みを推進することで、顧客満足度やブランドイメージの向上につながると考えています。

<コンプライアンス>

NTTグループは、国内外で多くの拠点を持ち、様々な製品やサービスを取り扱う関係上、関連する法令や規則は多岐にわたり、事業活動を営むにあたり免許・届出・許認可等が必要とされるものもあります。特に海外での事業運営においては、当該国での法令の存在又は欠如、法令の予期しえない解釈、法規制の新設や改定等によって、法令遵守のための負担が増加する場合があります。また、近年では法令・規制に加えて、人権、児童労働、環境破壊、中間搾取等、サプライチェーン上に存在するグローバルレベルでのリスクへの対処も問題視されています。

これらに関して、従業員による個人的な不正行為等を含めたコンプライアンスに関するリスクもしくは社会的に信用が毀損されるリスクを排除できない場合があります。結果として、NTTグループの信頼性や企業イメージが低下し、契約者獲得や入札資格停止等事業への影響が生じるおそれがあり、NTTグループの経営成績や財政状態に影響を与える可能性があります。

このようなリスクを踏まえ、NTTグループでは、法令遵守は極めて重要な企業の責務であるとの認識のもと、国内外を問わず、反競争的な違反行為、贈収賄等の防止をはじめ、より一層コンプライアンスを強化しています。

レジリエンスに関する指標及び目標

指標	目標	実績	
重大事故発生件数	2024年度:ゼロ	2023年度:4件	
外部からのサイバー攻撃に伴う 電気通信サービス停止件数	2024年度:ゼロ	2023年度:ゼロ	

- (注) 1. 重大事故発生件数及び外部からのサイバー攻撃に伴う電気通信サービス停止件数の集計範囲は、指定公共機関である通信4社 (NTT東日本、NTT西日本、NTTコミュニケーションズ、NTTドコモ) です。
 - 2. 重大事故とは、電気通信役務の提供を停止または品質を低下させた、以下の条件を満たす事故です。
 - ・緊急通報 (110、119等) を扱う音声サービス:1時間以上かつ3万人以上
 - ・緊急涌報を扱わない音声サービス:2時間以上かつ3万人以上、または1時間以上かつ10万人以上
 - ・インターネット関連サービス (無料):12時間以上かつ100万人以上、または24時間以上かつ10万人以上
 - ・その他の役務:2時間以上かつ3万人以上、または1時間以上かつ100万人以上

- (1) 自然災害やセキュリティ等の観点から想定されるリスクを具体的に記載するとともに、当該リスクへの対応策と、リスクから生じる機会への対応について具体的に記載
- (2) レジリエンスに関する指標を設定し、指標の定義を具体的に記載する とともに、目標と実績を定量的に記載

① 労働安全衛生(社内環境整備①)

当社は「ジェイテクトの基本理念」において「安全第一・品質第二」を掲げ、価値ある製品を 提供するための基盤となる従業員の心身の安全(労働安全衛生)をマテリアリティに基づく重点 テーマの1つとしております。

(a) 戦略

当社グループでは「全ての災害は必ず防ぐことができる」を安全衛生理念とし、全従業員が一 体となって全員参加の安全衛生活動や快適な職場環境づくりに取り組んでおり、安全衛生理念を 表したグローバルメッセージ"All for One in Life"のもと、命と健康を中心に置いた活動を通 じて災害ゼロ実現を目指しております。

TTEKT ジェイテクトおよびジェイテクトグループは、『全ての災害は必ず防ぐことができる!』の 信念のもと災害ゼロに向けて、安全で安心な職場づくりを目指します。 All for One in Life 『全ての従業員が安全・安心で健康に働くことのできる 「人づくり」「職場づくり」を推進します』 【ジェイテクト安全衛生行動指針】 全員参加による きめ細かい活動を進めます。 安全衛生に関する法令と安全のルールを理解し順守します。 災害ゼロに向けてたゆまぬ改善を進めます。 2022年 4月 1日 株式会社ジェイテクト 全社安全総括 新家 俊明

(b) ガバナンス

当社は、健康で安全・安心で働きやすい快適な職場環境づくりを目指して、取締役社長を委員 長とし、経営層を含めた各工場・事業所の安全衛生業務事務局メンバーで構成された「全社安全 衛生委員会」を設け、国内外のグループ会社を含めた安全・衛生の一元管理体制を構築しており ます。この「全社安全衛生委員会」は、期央・期末の年2回開催され、安全スコアの振り返りや 従業員の声に基づき、安全・衛生・防火に関する方針展開と進捗状況の確認を実施し、その結果 は全従業員に展開されております。

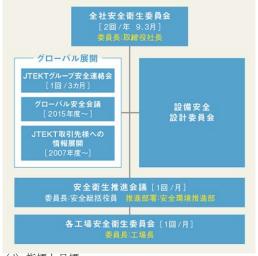
また、「全社安全衛生委員会」の活動を補う組織として、「安全衛生推進会議」を毎月開催し 安全に関するトップメッセージ、年度方針の進捗状況のフォローに加え、災害事例の情報共有や 再発防止対策の検討や展開も行っております。さらに工場を含む各事業所においては、事業所長 を委員長にした各事業所単位での安全衛牛委員会を設置し、各種安全衛生活動の実施・確認や、 労使の協力による課題の対策を積極的に行っております。

(c) リスク管理

当社では、過去の災害の分析から重大な障害に結び付きやすい災害を重点6災害として分類し、 重点的に対策を行っております。中でも「挟まれ・巻き込まれ」による災害が頻度も高く、特に 対策を進めており、リスクがある設備に対して、リスクレベルによるランク付け、ラベル表示を 行い、現地現物でのリスク明確化を実施するとともに、改善に向けた計画の立案から推進まで全 社一丸となって取り組んでおります。

これら労働災害未然防止のため、各工場で「労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)」の考 え方に基づき管理体制を構築し運用しております。各現場においてはリスクアセスメントによるリ スク管理を行い、労働災害の未然防止に取り組んでおります。

また、労働災害発生時の速やかな情報共有にも取り組んでおり、労働災害発生時は、「発生部署 →工場安全担当部署→総括安全衛生管理者→全社」と、全社規程により伝達ルートが定められ、迅 速な情報共有と再発防止に活用しております。



(d) 指標と目標

当社では、前述の「全ての災害は必ず防ぐことができる」という安全衛生理念に基づき、事業活 動における重大災害(死亡災害)をはじめとするあらゆる災害の予防を目標としており、重大災害 (死亡災害)の件数及び、休業度数率(休業1日以上を計上)を指標として定めております。

(5) サステナビリティに関する指揮レ日煙

(3) 97776	リックノノにソノイに関する1日保と口伝				
	指標	目標	注記		
		(中略)			
	重大災害(死亡災害) 件数	0件 (連結対象会社を含む)	2023年度実績: 0件		
労働安全衛生	休業災害 度数率	0.05 (当社単体)	度数率は災害発生の頻度を示し、ここでは100万延実労働時間当たりの労働災害による休業者数を指します。 2023年度実績: 0.12		

好事例として着目したポイント

■ 「労働安全衛生 | をマテリアリティ項目と定め、その取組みを、「ガバ ナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標及び目標」の項目ごとに 端的に記載

記述情報の開示の好事例集2024 金融庁 2024年12月5日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例

3. 「気候変動関連等」の開示例

(好事例の選定にあたって、特に注目した項目)

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考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参考になる開示

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント

参考になる主な開示例

- 「サステナビリティに関する考え方及び取組」の4つの構成要素(ガバナ ンス、戦略、リスク管理、指標及び目標)間でのストーリー性の構築や、 「経営方針等」及び「事業等のリスク」との関連に加え、サステナビリ **ティ情報と財務情報とのつながりがある開示**をすることも重要であり、 例えば、インターナルカーボンプライスを使うことによってGHG排出量を 財務と関連付けることが考えられる
- 岡部株式会社(3-16)
- 青山商事株式会社(3-20)
- ENEOSホールディングス株式 会社(3-29)
- •株式会社ニッスイ(3-35)
- サステナビリティ情報の中で特に着目しているのは機会の記載である ため、リスクだけではなく機会について開示することが有用。具体的に は、以下のような記載が挙げられる
 - どのような事業機会があるのか。
 - 事業機会をどのように生かすのか。
 - どのように環境変化に対応するのか
 - 事業機会を生かすため、また、環境変化に対応するためのキャピタ ルアロケーションについてどのように考えているのか

- •株式会社大和証券グループ本 社(3-10)
- •株式会社三井住友フィナンシャ ルグループ(3-12~3-13)
- •青山商事株式会社(3-20)
- 東洋紡株式会社(3-27)

- 気候変動等の影響による中長期的な見通しだけではなく、**実際の取組** みや具体的な対応策、進捗の実績を開示することが有用
- •株式会社大和証券グループ本 社(3-10~3-11)
- •株式会社三井住友フィナンシャ ルグループ(3-13~3-14)
- •日本ハム株式会社 (3-19)
- •株式会社琉球銀行(3-24)
- 東洋紡株式会社(3-27)
- ENEOSホールディングス株式 会社(3-29)

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント

参考になる主な開示例

- シナリオ分析においては、一般的なシナリオだけではなく、自社の置か れている経営環境等を踏まえた独自のシナリオを反映した分析を行う ことが有用
- •日本ハム株式会社 (3-19)
- •株式会社琉球銀行(3-22~3-24)
- •日清食品ホールディングス株式 会社(3-31~3-32)
- •株式会社ニッスイ(3-33~3-34)
- •ヤマハ株式会社(3-37~3-38)
- •イオンモール株式会社(3-43~3-44)
- 財務影響が定量的に開示されないと、リスクと機会の各項目を合計し た全体的な影響を把握することができないため、財務影響を定量的に 開示することが重要であり、定性的な開示を行う場合には、全体的な 影響や合計についても開示することが有用
- 岡部株式会社(3-15)
- •青山商事株式会社(3-20)
- ENEOSホールディングス株式 会社(3-28)
- •アサヒグループホールディングス 株式会社(3-47~3-48)
- 財務的な影響額に加え、時間軸についても開示することが有用。加え て、時間軸の定義と戦略的意思決定に用いる計画期間との関係を開 示することはより有用
- •株式会社大和証券グループ本 社(3-9)

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント

参考になる主な開示例

- サステナビリティ情報における指標は、他社との比較可能性に加え、自 社における時系列での比較可能性も重要になるため、過去実績を含め た長期時系列での変化を開示することが有用
- •株式会社大和証券グループ本 社(3-11)
- •青山商事株式会社(3-21)
- •株式会社琉球銀行(3-23~3-24)
- •株式会社岩手銀行(3-26)
- 気候変動に関する指標及び目標では、GHG排出量だけではなく、**目標** の達成のために経営者や取締役会が進捗を測定している指標につい ても開示することが有用
- •株式会社三井住友フィナンシャ ルグループ(3-14)
- ENEOSホールディングス株式 会社(3-29)
- TNFDに基づく開示では「依存」に着目しており、「影響」のインパクトの 開示も使いながら<u>財務影響を開示</u>することが有用
- •日清食品ホールディングス株式 会社(3-32)
- •株式会社ニッスイ(3-35)
- •ヤマハ株式会社(3-39)

好事例として採り上げた企業の主な取組み①(日本ハム株式会社)

経緯や 問題意識

- マテリアリティの中で「持続可能な地球環境への貢献」を掲げており、気候変動はサステナビリティ上の重要課題として位置付けた。
- 法定開示化対応は勿論、企業としてのレジリエンスを高めていくことが重要であると認識し、気候変動による財務影響や対応について社内議論を深めることが必要である。
- サステナビリティ担当取締役を設置し、サステナビリティ推進体制を構築した。
- 気候変動開示については、会長が委員長を務め、取締役をはじめ社外有識者も委員 として参加するサステナビリティ委員会にて検討、取締役会へ報告提言を実施した。

プロセスの 工夫等

- 外部有識者から意見を頂き、社外から見た自社を分析した。
- 各事業部門とコーポレート部門によるプロジェクトを立ち上げ多角的な視点で検討を実施した。
- 財務インパクト算定に当たっては、各事業部門と横断的に議論出来る体制を構築した。 当社グループ固有課題も関係各所と共にテーマを設定した。

充実化した ことによる メリット等

- 気候変動により起こりうるリスクと機会についての理解と検討が進み、事業部門での対応が加速した(家畜の暑熱対策、包材削減、新たんぱく市場への商品開発など)。
- 機関投資家との建設的・合理的な対話を可能にした。

- 図表や画像を用い、読み手に対して端的で明快な情報開示を意識した。またリスク所 在の地域を開示する事でリスクの所在と対応を明確化した。
- 有価証券報告書では開示要求事項を意識し、他任意報告ではマルチステークホル ダーを意識した、よりビジュアル面や平易を重視した。
- 今後も、法定開示においても、わかりやすさ、見えやすさについてさらに工夫をしていきたい。

好事例として採り上げた企業の主な取組み② (株式会社琉球銀行)

経緯や 問題意識

- 当行が事業基盤とする沖縄県の産業別構成は第3次産業の割合が全国平均と比較して高い地域であり、特に観光業の割合が多く観光業が沖縄県経済に貢献している。自然を観光資源とした経済構造を持つ沖縄県において、気候変動は脅威であり、直接的、間接的にも影響を及ぼす可能性がある。
- そこで当行は、2021年9月にサステナビリティ推進室を新設し、まずマテリアリティを特定したうえで、沖縄県内の気候変動問題をはじめとする社会課題に対処する取組みを開始した。
- 気候変動問題への取組みについては経営層の意識も高く、代表取締役頭取が委員長を務めるサステナビリティ委員会、役員会、取締役会で気候変動問題を含むサステナビリティ施策について議論を行っている。

プロセスの 工夫等

- 開示(案)が作成されると、サステナビリティ委員会などで経営層との意見交換を行っている。
- 定性情報を端的にまとめ、定量情報を時系列で記載することで網羅性および簡潔性に心掛け、投資家の皆さまが分析・評価しやすいような内容に工夫をした。
- また、部門横断的な取組みを行うことで、多様な視点やアイデアが活用され、知識やスキルの共有が進んだ。 その結果、シナリオ分析やScope 3の計測が高度化し、組織全体の連携強化にも貢献した。

充実化した ことによる メリット等

- •【透明性・信頼性の向上・外部評価の向上】またScope3カテゴリー15(投融資)のデータクオリティに対するこだわり、沖縄の特徴を織り込んだシナリオ分析は、単なる形式的な開示ではなく、実質的なGHG排出削減を追求およびリスク管理体制の姿勢を示すもので、持続可能な成長に向けた当行のコミットメントを明確に示すものである。結果として、サステナビリティ関連の透明性、信頼性を高め、外部評価機関による評価向上などのメリットが得られた。
- •【社内意識の向上】開示の充実化を通じて、経営層だけでなく、職員全体がサステナビリティの重要性を再認識し、持続可能な社会への貢献に対する意識が高まった。

- 開示にあたっては統合報告書との棲み分けを意識した。
- 有価証券報告書は専門的かつ詳細な財務・非財務を必要とする投資家さま向けに焦点を当てており、開示 内容の正確性・透明性を重要視し取り組んだ。
- 統合報告書ついては長期ビジョン実現による社会課題の解決とそれによって創出される経済価値により企業価値が向上するという中長期的なストーリー性を重視している。
- 両書は補完的な役割を担っており、企業全体の理解が進み、投資家さまおよびその他ステークホルダーとのエンゲージメントが深まると確信している。

好事例として採り上げた企業の主な取組み③(ヤマハ株式会社)

経緯や 問題意識

- •美しい音を奏でる木材の響きはヤマハの楽器・音響機器事業のルーツであり、自然資本への 依存・影響への取り組みは会社のサステナビリティの根幹と認識している。
- ◆TNFD開示について、海外投資家を中心とした要請が近年高まった。
- 社長の諮問機関(サステナビリティ委員会)で経営層が開示内容を確認している。
- ●有価証券報告書への記載はTCFDが2022年3月期、TNFDは2024年3月期分より開始した。

プロセスの 工夫等

- ●経営管理(有価証券報告書担当)部門が早期に開示方針を明示し、その方針のもと経営企画、環境、人事等担当部門が連携して作成した。
- サステナビリティ委員会の各部会(気候変動部会等)で関連部門長が内容を審議しており、 活動実態に沿った開示となるよう取り組んでいる。
- •リスク・機会対応の実務担当者とも打ち合わせを重ね、内容を精査し、正確な開示となるよう 留意した。

充実化した ことによる メリット等

- ●楽器適材固有樹種を産地コミュニティと連携しながら長期視点で持続的に生産する「おとの森」等の独自の取組みが、社内外で広く認知されるようになった。
- 木材への取り組みを分かりやすく開示できたことにより、ヤマハが自然資本のリスクに対していかにレジリエンスを持っているかを訴求できた。
- 投資家との建設的な対話に繋がる透明性のある開示となった。

- ●移行計画(気候変動、生物多様性)等の図表化を行った。"一図勝千言"
- ◆TNFD初回開示につき、TCFDからの追加項目を特に丁寧に記載した。
- ●開示するまで至らない開示要請項目についても透明性を高めるため「未対応」と記載した。
- サステナビリティレポートと有価証券報告書の情報量を同等にし、取り組み内容を余すことなく伝えるため、ボリュームを増やす方針を採用した。また、HPのリンクを挿入することで文章の冗長さを避け、読者が必要な情報を効率的に得られるよう配慮した。

好事例として採り上げた企業の主な取組み④ (イオンモール株式会社)

経緯や 問題意識 • 当社の事業はショッピングモールの開発・運営を主軸としており、事業活動を通じて優先的に解決すべきマテリアリティに、生物多様性を設定している。TNFDの開示を行うにあたり経営層の理解が必要と考え、2023年に外部専門家の支援のもと、ESG推進委員会でTNFDを中心とした生物多様性の説明会を行い、自然関連課題に関する議論を実施した。2024年度も同委員会を通じて定期的な機会を設けている。

プロセスの 工夫等

• 自然関連のマテリアリティ特定にあたり、自然リスク評価ツール(ENCORE)を用いて、 不動産セクターとの関係が深いリスクを評価を行った。特に事業と関連の深いリスク が顕在化した事例については当社事業・バリューチェーンに当てはめて考察・評価 を行った。また、IBATなどのツールを用いて全モールの地域性分析を行い、優先的 に対応すべきエリアを特定した。

充実化した ことによる メリット等

 TNFDの自然や生物多様性に関するリスクと機会を把握し、実際の事業に影響しうる 自然関連の重要課題の特定することができた。また、今後、開示で整理した内容を 参考にリスクの低減と機会の最大化につなげられることは地域共創業として企業価 値向上に資すると考えている。

開示をする に当たって の工夫

今回TNFDの最終提言に基づきガバナンス、戦略、リスクと影響の管理、指標と目標など開示推奨項目の大部分を網羅し開示を行った。任意報告書ではそのことに加えコラムとして、自然と共生するモールづくりやモールが地域と共創する取組みなど事業活動を通じてネイチャーポジティブに貢献する事例を掲載した。

(1)気候変動

本項における将来に関する事項は、別段の記載がない限り、有価証券報告書提出日現在において当社グループが判断したものであります。



1-1. 監督体制

サステナビリティ課題への対応については、取締役会が監督しています。取締役会は、サステナビリティ推進委員会で議論又は執行役会等で審議したサステナビリティ関連の課題と対応について、取締役会規則に則り必要に応じて報告を受けるとともに、同規則において決議事項として定められた、経営の中核となる事項や取締役会が重要と認めた事項について決定しています。

これまでに、例えば「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」や「大和証券グループ カーボンニュートラル宣言」、「人権方針」の策定又は改定について決定した他、リスクアペタイト・ステートメントのトップリスクに、気候変動を追加する決定を行いました。そのほか、気候関連開示等についての報告を受けた議論、また、決算や中期経営計画のレビューの際にサステナビリティKPIの進捗状況の確認等を行っています。2023年度の取締役会では、新中期経営計画~"Passion for the Best"2026~(「2030Vision」の改定を含む)が決定されました。そのなかで、気候変動や人的資本を含むサステナビリティもトピックとして取り上げられました。

取締役会には、サステナビリティに深い知見を有する社内外取締役が在籍しており、サステナビリティ課題への取組みに対し実効性の高い監督を行うことができる体制となっています。

また、サステナビリティ課題への取組みに関する役員のインセンティブを強化するため、サステナビリティKPIを業績連動型報酬の評価体系に組込んでいます。サステナビリティKPIとしては、SDGs関連債リーグテーブル、エンゲージメントサーベイスコア及び温室効果ガス(GHG)排出量等が含まれています。

1-2. 執行体制

① サステナビリティ推進委員会

サステナビリティに関する戦略及び方針について、代表執行役社長CEOを委員長とするサステナビリティ推進委員会にて定期的に議論を行っています。これまでに、例えば「環境・社会関連ポリシーフレームワーク」や「大和証券グループ カーボンニュートラル宣言」の策定・改定等について議論を行っています。同委員会には、取締役会で承認された執行役規程に基づきサステナビリティ推進を統括するサステナビリティ担当や、複数の社内取締役を含む役員、さらにサステナビリティの主要テーマに専門的知見を有する社外委員3名が参加しています。同委員会での議論内容については、適宜、執行役会に報告され審議・決定を行います。

② グループリスクマネジメント会議

気候変動を含むリスク管理に係る方針や施策については、執行役会の分科会であり、リスク管理の責任者である最高リスク管理責任者(CRO: Chief Risk Officer)が出席するグループリスクマネジメント会議において議論しています。気候関連シナリオに基づく定量分析結果等については、毎年、同会議への報告が行われた後、サステナビリティ推進委員会での議論を経て、執行役会に報告されています。

③ ダイバーシティ&インクルージョン推進委員会

「2030Vision」において、ダイバーシティ&インクルージョンをマテリアリティの一つとして位置づけ、競争力の強化に向けた多様性・専門性の確保を目指し取り組んでいます。2022年度よりダイバーシティ&インクルージョン推進委員会を設置し、代表執行役社長CEOが委員長となり、半期に一度、全国の部室店から社員をアドバイザーとして選任し、議論を行っています。

④ グループ構断的ワーキンググループ

グループ横断的にサステナビリティを推進する体制として、大和証券各本部・主要なグループ会社においてサステナビリティ責任者を設け、かかる責任者のもとで、サステナビリティKPIのモニタリングやサステナビリティ関連ビジネスの推進を行うワーキンググループ (WG) を設置しています。同WGで議論された内容については、適宜、サステナビリティ推進委員会に報告する体制となっています。

好事例として着目したポイント

■ ガバナンス体制を監督体制と執行体制に分けて、各機関・組織の関係や 役割、構成、決議や議論した内容等を具体的に記載

株式会社大和証券グループ本社 (2/4) 有価証券報告書 (2024年3月期) P15-20,26

戦略

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2) 戦略

(気候変動)

2-1-1. 気候関連のリスクと機会についての認識

当社グループでは、気候変動問題を解決すべき喫緊の課題であると同時にビジネスチャンスと捉え、事業に影響を与えると見込まれる気候関連のリスク(移行リスク/物理的リスク)を整理するとともに、脱炭素社会の実現に向けて、本業である金融商品・サービスの開発・提供を通じたビジネス機会を整理しています。このようなリスクと機会の認識に基づく対応方針を(1)検討の上、気候変動へのレジリエンスを高めるための戦略的な取組みを推進していきます。

2-1-2. 気候関連リスク

当社グループでは、気候変動シナリオに基づく定性分析を行い、事業に負の影響を与えると 見込まれるリスクを整理しています。

主な移行リスクの例として、カーボンプライシング等に伴う取引先の業績悪化及びこれに伴う収益悪化(政策/法規制)、エネルギー関連技術への対応遅れに伴う当社グループの運用資産の価値下落(技術)、ファンド保有資産の価値低下、残高減少(市場)、気候変動対策の取組み不足や環境負荷の高い事業に係る投資・引受に伴う当社グループの評判悪化(評判)などが挙げられます。

主な物理的リスクの例として、当社グループの各事業拠点、データセンター等の被災、復旧、修繕費用の増加(急性/慢性)、豪雨・巨大台風の増加による太陽光/風力発電設備の被害・ 棄損(急性/慢性)などが挙げられます。

これらの気候関連リスクの認識とともに、リスクが事業に及ぼす影響や発生頻度等を踏まえた対応策を検討の上、戦略的な取組みを進めています。

気候関連リスクの例

	ノスクタイプ	気候関連リスク	時間軸
移行	政策/法規制	カーボンブライシング等に伴う取引先の業績悪化及びこれに伴う収益悪化	短~長期
		カーボンブライシングや情報開示義務化等に伴う当社グループの体制整備と対応の遅れ	短~長期
	技術	エネルギー関連技術への対応遅れに伴う当社グループの運用資産の価値下落	中~長期
		エネルギー関連技術の変化に伴う当社グループのコスト増加	中~長期
	市場	ファンド保有資産の価値低下、残高減少	中~長期
		当社グループの保有資産や物件の価値低下、売却機会の減少	短~長期
	評判	気候変動対策の取組み不足や環境負荷の高い事業に係る投資・引受に伴う当社グループの評判悪化	短~長期
		上記評判悪化による。ビジネス機会の減少及び資金調達コスト増加	短~長期
理的	急性/慢性	異常気象の発生による市場の混乱に伴う、保有資産や物件の価値低下、売却機会の減少	中~長期
		猛爆等によるお客様の健康被害の増加及び就労の制約、これらに伴う収益悪化	短~長期
		風水客等の被災に伴う取引先の復旧費用の増加及び破綻、これらに伴う収益悪化	短~長期
		豪雨・巨大台風の増加による太陽光/風力発電設備の被害・棄損	短~長期
		猛暑等による当社グルーブの役職員の健康被害の増加、就労の制的及びこれらに伴う収益悪化	中~長期
		当社グループの各事業拠点。データセンター等の被災、復旧、修繕費用の増加	短~長期

気候関連の時間軸については、経営計画との整合性に鑑みて定義しています。具体的には、短期については中期経営計画期間が 3年であること、中期については2030年が「2030Vision」の目標年であり、自社のGHG排出量ネットゼロを目標としていること、長期については2050年に投融資ポートフォリオ等のGHG排出量ネットゼロを目標としていることを勘案し、それぞれ $3\sim5$ 年、 $5\sim10$ 年、 $10\sim30$ 年を想定しています。

2-1-3. 気候関連リスクを踏まえた戦略のレジリエンス評価

当社グループは、気候関連リスクが事業に及ぼす影響を認識するとともに、将来の気候関連の変化や進展及び不確実性に対するレジリエンス評価として、シナリオ分析を行っています。シナリオの詳細と分析にあたっての前提は以下の通りです。

シナリオ分析の前提

項目	内容	
参照シナリオ	NGFSによる気候シナリオ: Net Zero 2050 / Delayed Transition / Fragmented World / Current Policies	
対象期間	2050年まで	
对象地域	主に国内	
分析範囲	移行リスク・物理的リスクが当社グループの事業全体に与える影響	

想定シナリオ

		(1)税所ある移行 (対応募権的)	(2)無い中なお行 (対応乱れ)	(3)選延·不十分 (封応選れ·不十分)	(4)ネット・ハウス・ワールド (対応消傷的)
NGF	すこよる灰候シナリオ	Net Zero 2050	Delayed Transition	Fragmented World	Current Policies
シナ	リオ概要	厳格な接出別以及政策とイノベーション により、気温上昇を1.5℃未満に抑制。 2050年に世界のGHG採出量を ネットゼロこすることを目指す。	2030年までに排出量が32と人ど 減少しない。製造上昇を2でに 抑えが133時力な計能が必要。 CO辞去は環境的。	2030年までに採出量がほとんど 減少せず、それは様の対策も 足並み乱れて不十分。 気温上昇を抑えられず。	現在実施されている対策のみが 保持される想定。 物理的リスクが高くなる。
		_	_		_
7,1	政策導入	迅速かつ円滑	遊遊	遅延かつ不十分	現行政策のまま
专	マクロ経済動向	比較的小幅なGDP減少	比較的大幅なGDP減少	比較的大幅なGDP減少	比較的大幅なGDP減少
オリ	エネルギーの使用	比較的大幅二減少	比較的大幅に減少(2030年代以降)	比較的大幅に減少(2030年代以降)	比較的大幅に増加
程	技術変化	速,1	速(/速)	速心不十分	5 <u>(0</u>), 1
		_	-	_	_
恢疾	気温上昇(2050年)	891.5°C	\$91.5°C	2'0強	\$73°C
変動の	CO排出	新出版·(100EPD)	前位成(迂風·有)	削減(不十分)	現状の削減ベース維持
100	国・地域レベルの実効	基本的に国内のみ考慮	基本的に国内のみ考慮	基本的に国内のみ考度	基本的に国内のみ考慮
7.1		_		_	_
想定リスク		移行リスク 大	移行リスク 中	移行リスク中	移行リスク・小
		物理的リスク 小	物理的リスク中	物理的リスク 大	物理的リスク大

- (1) ・気候関連リスクを移行リスクと物理的リスクに分けて一覧で記載するとともに想定される時間軸を端的に記載
 - ・時間軸の定義について、経営計画等と整合させながら具体的に記載
- (2)シナリオ分析の前提を端的に記載するとともに、複数の想定シナリオ を設定し、それぞれのシナリオで想定されるリスクを端的に記載

分析結果

経済及び産業の停滞・収縮、金融市場の変化(株価下落、クレジットリスク増大等)、豪雨・水害等の被害、並びに異常高温による健康被害などが、相対的に懸念される要素として挙げられました。シナリオに当てはめると、移行リスクはCO2排出削減に伴い経済・社会が混乱する「(2)無秩序な移行」「(3)遅延・不十分」において、物理的リスクはCO2排出削減が遅れる「(4)ホット・ハウス・ワールド」において、相対的に顕在化すると見込まれます。

一方で、エネルギー転換等が事業に及ぼす影響については、化石資源の削減に伴う既存事業への負の影響と、再エネ等の新エネルギーの増加に伴う新たな事業機会という正の影響が混在しており、全体では中立に近い要因と位置付けられます。なお、転換に伴う費用や税などの負担に応じて影響が変化すると見込まれます。また、CO2排出削減などの気候対策への取組みは企業の評判を左右する可能性があり、ビジネス全般に間接的に影響を及ぼすと見込まれます。

このように、当社グループは、エネルギー転換など気候事象と関連の強い社会・経済的な要素について、事業全体への正の影響と負の影響を総合的に考慮した結果、一定の適応力を有していると考えられます。さらに、負の影響を軽減するために、豪雨・水害等を直接被るリスクに対して減災対策や事業継続計画(BCP)の策定で備えるとともに、気候対策を着実に実行してレピュテーションを維持することにより、マクロ経済等が停滞する場合でもその負の影響を抑えることが可能と考えられます。

② 今後の対応

(2)

今回のシナリオ分析は、現時点で得られる情報やデータを基に仮定を設定し、分析対象を限定して検討したものです。気候関連リスクの考慮対象は幅広く、リスクの発生時期と規模は多様なパターンが想定されます。今後は、より多くの情報と関連データを入手し、財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローへの中・長期的な影響を把握するとともに、気候変動へのレジリエンスを高めるためにも、分析手法の改良を図ります。

2-1-4. 気候関連機会

当社グループでは、グループ会社や各本部にヒアリングの上、シナリオ分析を通じて把握した影響も加味しながら、気候関連リスクと併せて気候関連機会を特定し、その重要性を評価しています。

主な機会の例として、新たな金融商品の提供機会の増加や市場の変化による収益機会の拡大(ウェルスマネジメント部門)、脱炭素社会への移行に貢献する新産業・企業への投資機会の増大(アセットマネジメント部門)、グリーンプロジェクト及び脱炭素社会への移行に要する資金調達などの引受増加(グローバル・マーケッツ&インベストメント・バンキング部門)、サステナビリティ関連のルールメイキングへの参画を通じた市場全体の活性化(グループ全体)などが挙げられます。

気候関連機会の例

事業部門	気候間連携会	新年間會會	戦略が広収組み	
ウェルスマネジメント部門	新たな金融商品の提供機会増加や市場の変化による収益機会の拡大	短~長期	① 脱炭素社会実現に資する商品・サービス	
アセットマネジメント部門	脱炭素技術を持つ企業を組入れた投資信託への資金流入	短~延期	の開発・提供	
	大陽光発電所など再エネへの投資と外部資本の導入を適じた投資機会の拡大	短~長期		
	脱炭素社会への移行に貢献する新産業・企業への投資機会の増大	中~長期	② サステナビリティを意識したソーシング・ 投資推進	
	環境性能の高い不動産・実物資産を裏付け資産とする投資法人・私募ファンドの 組成・運用	班~長期	TO MATERIA	
グローバル・マーケッツ& インベストメント・バンキング 部門	グリーンプロジェクト及び脱炭素社会への移行に要する資金調達などの引受増加	班~長期	③ サステナブルファイナンスの推進	
10 30 CE 10	両エネ分野のM&Aの増加	30~400	サステナビリティ分野のM&Aアドバイザ リー強化	
その他	脱炭素社会への移行を支援するソリューションビジネス機会の拡大	短一真期	⑤ サステナビリティ関連のンリューション提供	
グループ全体	ネットゼロに向けた数組みを適じたレビュテーション向上による事業機会の拡大	担一長期	⑥ 自社のカーボンニュートラルの実現	
	発行体や投資素等とのエンゲージメントを適じた脱炭素社会への移行や気候変動対応の支援	担~長期	⑦ ステークホルダーとのエンゲージメント強化	
	サステナビリティ関連のルールメイキングへの参遍を通じた市場全体の活性化	短一長期	⑤ ルールメイキングへの関与	

2-1-5. 気候変動に関連して推進する戦略的な取組み

(3)

当社グループでは、各事業部門で特定した気候関連のリスクと機会を踏まえ、戦略的な取組みを推進しています。移行リスク及び機会への対応策として、以下①から⑧の取組みを推進していきます。物理的リスクへの対応策としては、異常気象、風水害などによる社会的インフラの停止によって本店(本社機能)、支店、データセンターが被災して機能できなくなった場合を想定し、BCPを策定しています。

また、役職員の気候変動を含むサステナビリティに関する専門性向上を目的とした研修を実施するなど、人材育成も進めています。具体的には、2022年より、社員一人ひとりがサステナビリティに関する知識や意識を向上させ、一層「ジブンゴト」化することを目指し、全役職員を対象に「Vision研修」を毎年実施しています。

① 脱炭素社会実現に資する商品・サービスの開発・提供

当社グループは、脱炭素社会の実現に資する商品・サービスの開発・提供を強化しています。 大和アセットマネジメントでは、サステナブルな社会への移行に向けESGやSDGs目標達成などに 取り組む企業を投資先とする投資信託を提供しています。

② サステナビリティを意識したソーシング・投資推進

当社グループでは、再エネ分野を中心とするサステナビリティを意識したソーシング・投資を推進しています。2018年7月に大和エナジー・インフラを設立し、大和PIパートナーズにおいて取り組んでいたエネルギー投資機能を移管しました。従来は太陽光発電を中心に国内再エネ分野への投資を行っていましたが、現在では海外の再エネ及びインフラストラクチャーの分野へ投資領域を広げています。

さらに、大和リアル・エステート・アセット・マネジメントでは、ESGに配慮した不動産など、オルタナティブ資産及び同資産の運用機会を提供しています。同社が運用業務を受託している大和証券オフィス投資法人及び大和証券リビング投資法人では、サステナブルファイナンスによる資金調達を活用し投資を行うことで、環境性能の高いオフィスビルや優良で質の高いヘルスケア施設の供給促進に努めています。

③ サステナブルファイナンスの推進

当社グループは、グローバルな脱炭素化に向けた取組みを支援するため、本業として積極的にサステナブルファイナンスに取り組んでいます。従前より資金調達の支援はコアビジネスでしたが、SDGsの要素が加わることにより、お客様に提供できる付加価値が増え、新たなビジネスの機会とも捉えています。

また、当社グループは、2024年1月31日に策定・公表したグリーンファイナンス・フレームワークに基づき、自社としても国内公募形式によるグリーンボンドを発行しており、その調達資金は、連結子会社を通じて行った再エネ発電プロジェクトへの投融資資金に係る社債償還資金に充当しました。

(中略)

- (1)シナリオ分析の結果を端的に記載
- (2) 事業部門ごとの気候関連機会を特定し、時間軸と戦略的な取組みもあわせて端的に記載
- (3) 気候変動に関連して推進する戦略的な取組みを具体的に記載

2-1-6. カーボンニュートラル実現に向けた移行計画

2030年度までの自社のGHG排出量(Scope 1・2)ネットゼロ

2030年度までのカーボンニュートラルに向けて、自社のGHG排出量(Scope 1 · 2)のネットゼ ロを推進します。Scope 1・2の推移は以下の通りです。具体的な取組みとしては、省エネ活動 の継続及び使用電力の再エネ化等を進めていきます。



31 自社のGHG排出量(国内+海外)は、従業員ベースで約95%の拠点について集計

32 2023年度の実績は集計中のため、2022年度の実績を掲載

Scope 1 · 2ネットゼロ推進に向けた取組み例

エネルギー利用の効率化 エネルギー利用の効率化を継続的に実施 診備の切替(空縄 昭明のLED(P) トラッキング付非化石証書の活用等による再エネへの切り替え ・ 大和証券(24年1月~)・大和総研(24年4月~)の国内全拠点の使用電力 ・ ノウレジット等、カーボンクレジットの購入

② 2050年までの投融資ポートフォリオのGHG排出量等(Scope 3) ネットゼロ

脱炭素社会の実現に向け、自社の排出量だけでなくサプライチェーン全体での排出量の管理・ 削減が求められています。特に金融機関には、投融資ポートフォリオのGHG排出量 (Financed Emissions) の管理が求められています。

Financed Emissionsの削減に向けた具体的なプロセスとして、優先アセットクラス・優先セク ターの選定、セクター特性の分析・分析データの収集、排出量の計測・グループ内管理手法の検 討、SBT (Science Based Targets) 等を活用した中間目標の設定・開示などから着手し、目標の 達成に向けた戦略策定・エンゲージメントの推進・強化を進めていきます。

当社グループは、2021年12月にPCAF及び「PCAF Japan coalition」に加盟し、PCAFの知見や データベースを活用しながらGHG排出量の計測をしています。また、実績値の計測に加えて、セ クター毎に2030年度の中間目標の設定を行います。2023年度は、当社グループの投融資ポート フォリオの排出量において現時点で最も大きな割合を占める電力セクターのうち、プロジェクト ファイナンスに関する目標を設定しました。詳細は、「(4) 指標及び目標」をご参照ください。

(3) リスク管理

3-1. サステナビリティに関するリスク管理

① リスク管理の概要

当社グループの経営ビジョン「2030Vision」のコアコンセプトである「金融・資本市場を通じ、 豊かな未来を創造する」を実現するためには、事業特性やリスク・プロファイルを踏まえてサステ ナビリティ関連のリスクを認識し、かつ適切な評価のもとに管理していくことが重要です。

サステナビリティ関連の課題の一つである気候関連リスクについては、気候現象のみならず、政 治・社会の対応や経済構造など多くの要素が関係し、相互に影響を及ぼし合います。例えば、脱炭 素社会への移行過程で経済全体の変化を受けた株式や金利などへの影響(市場リスク)、脱炭素へ の移行などの気候変動対応に伴う企業の事業や財務状況への影響(信用リスク)など、気候関連リ スクは既存の各リスクを発生又は増幅させる要因となります。このため、既存のリスク管理の枠組 みの中で気候関連リスクの影響を考慮しています。各リスクの定義や管理プロセスについては「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」をご参照ください。

人的資本関連のリスクについては、サステナビリティ推進委員会やダイバーシティ&インクルー ジョン推進委員会、健康経営推進会議等の会議体において、広く協議を行っているほか、人権に関 するリスクについては、人権啓発推進委員会での議論や内部通報制度の運用等を通じて、管理を 行っています。

② リスクアペタイト・フレームワークにおける気候関連リスク

当社グループは、グローバル金融機関として事業戦略と整合的なリスクテイクの方針を定め、リ スクガバナンスを強化するため、リスクアペタイト・フレームワーク(RAF)を導入しています。 RAFとは、収益目標や事業戦略の達成のために進んで受け入れるべきリスクの種類と総量をリスク アペタイトとして定め、リスクテイク方針全般に関する社内の共通言語として用いる経営管理の枠 組みです。RAFは、「リスクアペタイト・ステートメント」として文書化の上、取締役会において 審議・決定し、年2回見直しを行います。

本ステートメントでは、2021年度より気候関連リスクを取り上げています。これにより、気候関 連リスクについて、そのリスク・プロファイルに応じて適切に特定・評価し効果的に管理していき ます。

③ トップリスク (気候変動)

リスク事象のうち、当社グループの事業の性質に鑑みて特に注意すべきものをトップリスクとし て選定し管理しています。トップリスクの選定にあたって、経営陣が広範なリスクを認識・議論で きるように、社内外より収集したリスク事象をもとに、関連部署が整理・抽出したリスク事象を トップリスクの候補として「見える化」します。その上で当社グループの取締役・執行役が、当社 グループの業績に与える影響度と当該リスク事象の発生可能性からフォワードルッキングに評価し、 当該候補からトップリスクを抽出し選定します。

当社グループは、気候変動が金融機関経営や金融システムの安定に及ぼす影響への重要性が高 まっていることを踏まえて、気候変動をトップリスクの一つとして位置付けています。なお、トッ プリスク一覧については、「第2 事業の状況 3 事業等のリスク」をご参照ください。

- (1) Scope1・2の推移状況を図示するとともに、Scope1~3のネットゼ 口推進に向けた取組みを端的に記載
- (2) リスク管理の概要や、リスクアペタイト・フレームワークを用いたリ スク管理、リスクの優先順位付けの方針について端的に記載

株式会社三井住友フィナンシャルグループ(1/3)有価証券報告書(2024年3月期) P23-28,37

0女性二升任及ノイノノノヤルノル ノ(1/3)有画血分散日音(2024年3万朔)(25-26。

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(3) 戦略

① 気候変動への対応

(中略)

<当社グループが想定するリスク事象の概要>

(物理的リスク)

○ 急性的な気象現象と慢性的な気候変化

地球温暖化の進行は、台風・洪水等の急性的な自然災害の増加や、平均気温上昇に伴う降水量増加等の慢性的な気候変化をもたらす可能性があります。これらの事象に起因し、本支店被災により事業が継続できないリスク、対策・復旧によるコスト増加、自然災害によるお客さまの業績悪化や担保毀損に伴う当社グループの与信関係費用の増加・預金の減少等のリスクが想定されます。

(移行リスク)

○ 政策及び法規制の強化や技術・市場の変化

脱炭素社会への移行は、炭素排出目標の厳格化や炭素税の引き上げを始めとする各国の規制強化を伴う可能性があるほか、新たな技術・エネルギー源の導入や消費者嗜好の変化により産業構造の変化を促進する可能性があります。炭素排出量抑制コストの増加や製品・サービスの需給環境の変化に伴い、一部のお客さまについては収益減少や既存資産等の減損により業績が悪化し、当社グループの与信関係費用が増加する等のリスクがあります。また、セクター別方針等、業務戦略の見直しが必要となる可能性があります。

○ 企業の取組に対するレピュテーション

企業は脱炭素社会に適合したビジネスモデル変革や炭素排出量抑制等の取組みを求められております。ステークホルダーからの開示要請も高まっており、気候変動問題への取組みが企業評価基準の一つになりつつあります。これらの取組不足や情報開示要請への対応の遅れは、お客さまや株主をはじめとするステークホルダーからの高い期待に応えられず、当社グループの企業価値の毀損や信頼低下に繋がる可能性があり、資金調達環境が悪化する等のリスクを引き起こすことが想定されます。

<気候変動に関するカテゴリー別リスク事象例>

リスクカテゴリー	定義	物理的リスクに係る 事象例 時間		移行リスクに係る 事象例	時間軸
信用リスク	与信先の財務状況の悪化等のカレ ジットイペント(信用事由)に足因し て、資産(オフバランス資産を含む) の価値が減少ないし減失し、銀行 が損失を被るリスク	自然災害によるお客さまの業 議悪化や担保設損に伴い、 当社グループの与信関係費 用が増加する等のリスク	短~長期	お客さまの収益減少や既存資 産等の減率により業績が悪化し、 当社グループの与信間係費用 が増加する等のリスク	中~長期
市場リスク	金利・為替・株式等の相場が変化 することにより、金融商品の時価が 変動し、損失を被るリスク	自然災害によるお客さまの業 請悪化に伴い、当社グループ の政策保有株式やファンドの 価格が下落するリスク	短~長期	お客さまの収益減少や既存資 産等の減損により業績が悪化し、 当社グループの政策保有株式 やファンドの価格が下落するリス ク	短~長期
流動性 リスク	運用と調達の期間のミスマッチや予 期せぬ資金の選出により、決済に 必要な資金調達に支障をきたした り、通常より着しく高い金利での調 達を余儀なくされ損失を被るリスク	自然災害によるお客さまの業 請悪化に伴い、当社グループ の預金が点出するリスク	短~長期	当社グループのレビュテーション 悪化に伴い、資金調達環境が 悪化するリスクや預金が流出す るリスク	短~長期
オペレーショナル リスク	内部プロセス・人・システムが不適 切であること、もしくは機能しないこ と、または外生的事象が生起するこ とから生じる損失にかかるリスク	本支店被災により事業が継続できないリスクや、対応・後 旧によるコスト増加のリスク	短~長期	気候変動対策・グリーンファイナ ンスの基準を満たしていない商 品・サービスの販売による罰金・ 折訟により、損失を被るリスク	矩~長期
レビュテーショナル リスク	SMBCグループの事業や従業員その他関係者の行為により、お客さま、株主・市場、社会・環境、従業員等のステークホルグーからの、商い倫理股ビ減実性等の明時に応えられず企業価値の棄損や信頼低下に勤ががJスク	本支店被災に伴う事業復旧 にかかる対応が後手に回り、 批判を受けるリスク	短~長期	気候変動への対応不足やス テークホルダーかちの情報開示 要請への対応の遅れたより、当 社グループのレビュテーションが悪 化するリスク	短~長期

ロ. 気候変動に伴う機会に対する認識

ネットゼロの実現に向けては、大幅なGHG排出量削減のためのビジネスモデルの転換、そのための技術革新や大規模な設備投資が必須となります。 I E A (International Energy Agency) は N Z E (Net Zero Emissions) シナリオにおいて、クリーンエネルギー分野に対し2030年には年4兆ドルの追加投資が必要と試算しています。また、経済産業省の「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」において「グリーンとデジタルは、車の両輪である」と示されたように、ネットゼロ実現に向けてはデジタルトランスフォーメーションが欠かせないほか、社会からの脱炭素に向けた要請が強まり、カーボンクレジット市場の拡大も見込まれます。

こうした中、事業会社においては、資金需要の拡大や事業再編、新たな金融商品・サービス、脱炭素関連設備リース、経営課題に対するコンサルティング(気候関連情報開示の高度化対応や、気候変動戦略・ビジョンの策定、事業開発、リスクマネジメントの高度化への対応)、脱炭素技術保有企業やそれらを必要とするお客さまのマッチング、デジタルソリューション、カーボンクレジット調達等のニーズが生じると認識しています。当社グループにおいても様々な金融サービスの提供機会が増大し、グループ内の事業領域におけるノウハウを有機的に結び付けた多面的なソリューションが重要になると考えています。

当社グループは、お客さまが抱えるこのような複合的なニーズに対し、グループ内にとどまらず 外部パートナーとの連携も活用することで、金融・非金融両面から支援に努めていきます。

<当社グループの事業領域とネットゼロへの移行に伴う成長機会>

事業領域		想定される機会の例	時間軸	
		再エネ発電施設の増加に伴う投融資機会の拡大	短	
		脱炭素関連の設備投資ニーズ増加に伴う融資機会の拡大	短~中	
銀行	法人	法人	事業変革に向けたM&Aニーズ増加に伴うファイナンス機会の拡大	中~長
		グリーン・イノベーションに係る投資機会の拡大 (脱炭素化技術を有するベンチャー企業への投資 等)	中~長	
	個人	個人消費のサステナビリティ、環境配慮への意識の高まりに伴う ファイナンス、運用機会の拡大	短	
		脱炭素関連の設備投資ニーズ増加等に伴う引受機会の拡大 (グリーンボンド/エクイティ、トランジションボンド/エクイティ 等)	短~中	
証券		機関投資家との関係強化によるビジネス機会の拡大 (脱炭素関連の 情報提供、エンゲージメント・アレンジによる機関投資家からの選好)	短~中	
		(事業変革にかかる) M&Aニーズの増加に伴うアドバイザリーや ファイナンス提供機会の拡大	中~長	
/				

- (1) 物理的リスクと移行リスクを端的に記載するとともに、リスクカテゴ リーごとに想定される物理的リスクと移行リスクの例と時間軸を端的 に記載
- (2) 事業領域ごとに、気候変動に伴い想定される機会の例と時間軸を端的 に記載

ハ. 実体経済の脱炭素化に向けた取組

「ロ. 気候変動に伴う機会に対する認識」に記載のとおり、脱炭素社会の実現に向けては、 当社グループにとってさまざまなビジネス機会が想定されます。

こうした中、当社グループは、従来強みとしてきたプロジェクトファイナンスを通じた新 エネルギー・新技術への支援、事業の脱炭素化に向けたトランジション支援、GHG排出量 の可視化をはじめとするデジタルソリューションの提供等、金融・非金融を含めた高度な サービス開発・提供に注力しています。これらのソリューションをグループ各社が連携しな がら提供することで、お客さまの環境に対する取組みを総合的に支援し、経済的価値・社会 的価値の両面を伴った環境ビジネスを展開してまいります。

お客さまの悩み・ニーズ

投資リスクの高い新エネ・新技術の研究開発に加え、 現状では割高な脱炭素技術の導入が課題

日本やアジアにおいては、エネルギー消費における 化石燃料への依存度が依然として高い

自社およびサプライチェーン全体のGHG排出量を 把握する必要があるが、リソース・ノウハウが足りない

脱炭素に向けて燃料調達や事業構造を 大きく転換する必要があり、バートナーを探したい

脱炭素に向けたさまざまなフェーズ・課題に ワンストップでスピーディーに対応して欲しい

SMBCグループの強み

- 新エネルギー・新技術へのリスクテイク
 - プロジェクトファイナンスにおけるバイオニアとして、 新エネルギー・新技術領域でもマーケットリーダーの地位を確立
- 日本・アジアをはじめとするトランジション支援
 - パリ協定達成に不可欠な日本・アジアの脱炭素化に向け、 トランジションファイナンスへの取組・開示・対話を一段と高度化
- サプライチェーン全体のESG課題の「見える化」
 - Sustana/アスエネESGを概に、サプライチェーン上の非財務 データを"見える化"し、顧客との対話やソリューション提供に活用
- 脱炭素に向けたお客さまとの「事業共創」
 - グローバルベースの顧客基盤や説炭素分野の深い知見等を活かし 企業と企業とをつないで脱炭素に向けた事業を創出
- グループベースの多様なソリューション提供
 - お客さまの脱炭素に向けた取組を、SMBCグループ一体での 多様なソリューションでサポート

a) 新エネルギー・新技術へのリスクテイク

当社グループは、大規模なインフラ事業等のプロジェクトに対するファイナンスの提供を 通じて、長年にわたり、社会経済の発展の礎を築くことに貢献してまいりました。実体経済 の脱炭素化に向けては、既存技術の規模拡大やコスト削減が重要となることに加え、水素等 に代表される新たなエネルギー資源・技術の開発も必要不可欠です。当社グループは、これ まで蓄積してきたプロジェクトファイナンスのノウハウを生かし、新エネルギー・新技術へ の支援に取り組み、脱炭素技術のスケールアップを通じた社会的価値の創造並びに経済的価 値との両立・極大化を目指してまいります。

新エネルギー・新技術

グリーン データセンター

陸上·洋上風力

水素還元鉄

太陽光

蓄電池

グリーン水素

b) 日本・アジアをはじめとするトランジション支援

世界全体で早期にカーボンニュートラルを実現するためには、脱炭素化に向けて技術的・経済的に 代替手段が限られ、一足飛びに移行することが困難なセクターの移行、すなわちトランジションを支 援することが重要です。特に、アジア地域は化石燃料への依存度が依然として高く、経済成長と脱炭 素化の両立が重視されています。

当社グループは、トランジションファイナンスを「顧客が自社の事業や運営を、パリ協定の目標に 沿った道筋に合わせることを支援するために提供される金融サービス」と定義し、トランジション ファイナンスを実行する上での当社グループのお客さまへの期待事項、判断方法の詳細を示した Transition Finance Playbook (以下、「Playbook」という) を策定しました。「Playbook」は様々 な国際的なガイドラインを参照し、また世界各地・各国のタクソノミー及び電源構成・エネルギー需 給の状況を考慮しながら、現実的かつ着実にトランジションを遂行することを目的として策定してい ます。「Playbook」を用い、脱炭素社会への移行に向けたお客さまの取組みを支援するとともに、ト ランジションファイナンスの提供における様々な社会課題の解決に向けた対話のツールとしても活用 することで、社会全体の脱炭素化に貢献してまいります。

Transition Finance Playbook

当社のトランジションファイナンスの 定義・適格性に関する判断基準・ 概要 フローを示したレポート



 客観的かつ合理的なクライテリア構築 ② ステークホルダーへの説明責任確保

③ 顧客エンゲージメントへの活用

課題解決に向けた対話



トランジションファイナンスの

(中略)

e) グループベースの多用なソリューション提供

狙い

当社グループは、お客さまの脱炭素に向けた様々な取組みを一気通貫でサポートすべく、グループ 一体となり各社のエッジを活かした様々なソリューションを提供しています。例えば、リース分野に おける系統用蓄電池事業への参画や、太陽光発電をはじめとする再生可能エネルギー発電事業の拡大、 また、カーボンクレジット事業等、旧来の金融機関の範疇に留まらない独自性のある取組みを展開し ています。



好事例として着目したポイント

■ 気候変動に伴う機会として「お客さまの悩み・ニーズ」に対して提供で きるソリューションを端的に記載するとともに、各ソリューションの内 容をそれぞれ具体的に記載

株式会社三井住友フィナンシャルグループ (3/3) 有価証券報告書 (2024年3月期) P23-28,37

7 戦略

指標及び目標

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

ESG

リスクサマリー

移行計画確認

	ラノ ヨた	[クル		けるネッ	L. C. L.	夫巧	む(に)可() /こた	911計画	• 以和 主な内容		
W 12	, and	気候変動に関するコーボレートボリシー 及び取組の方向性			「SMBCグループサステナビリティ首言」「グループ環境方針」の改定 2030年までにScope1、2キットゼロ 2050年までにScope3(ボートフォリオGMG排出量)キットゼロ						
ガバナンス	·	気候変動に関するガバナンス強化		 取締役会のほかサステナビリティ委員会を含む内部委員会が監督 グループCSuOを設置し、気候変動対応を含むサステナビリティ全般の取削を結婚・推進 役員保険制制資の高度化、内部核関プロセス運営 役員、従業務のケイパビリティとルティング 			統括・推進				
脱炭素化ビジネス		. 8	見炭素ソリューションの 見炭素化に向けた事 はスクテイク高度化によ	架共創: 丙エネ	導入支援		٠				
実行戦略	5	気探診	記慮リスク分析・	館理			セクター・事業に対する 環境社会審査の導入				
		ボート	フォリオGHG排	出量			ボートフォリオGHG算2 足体経済の紀炎素化				
		自社の	HG排出量			. ;	FIネ電力導入及び	車両のEV化			
		原客と	のエンゲージメン	/ F			「ransition Financ 図社別移行計画の例				
エンゲーミ	シメント	産業界	産業界とのエンゲージメント		 GFANZ、NZBA、NZAMI、PCAF、IIF、水素パリューチェーン推議協議会等に参画 						
		政府・	当局とのエンゲー	-ジメント		 日本政府主催の各種委員会への参函 					
		サステ	ナブルファイナン	ス目標		- 2030年までに累計50兆円					
指標と目	標	セクタ (Sco		オGHG排出量罪	減目標	 電力、石炭、石油ガス、鉄鋼、自動車、不動産セクターの目標設定 トランジションに関するKPtの設定 					
		自社部	中出量削減目標	(Scope1, 2)		 2021年度比2025年度40%減、2026年度55%減 					
							今中期経営計画		·		
			2021	2022	202	3	2024	2025	2030	2040	2050
Scope (自社)			2030年 ネットゼロ コミット	SMBC 本店ビル 再エネ化	自社保有再工名		データセンター 再エネ化	中期目標 -40% (FY21比)	ネットゼロ		
Scope (ボート	3 フォリオGH	IG)	2050年 ネットゼロ コミット	中期目標設定 電力・石炭 ・石油ガス	中期目標 鉄鋼・自		中期目標設定 不動産		中期目標 6セクター		ネットゼロ
石炭	石炭火力が向け賃出金			フェーズアウト 戦略策定			セクター・事業に 対する 方針版格化		プロジェクト ファイナンス -50% (FY20比)	ブロジェクト ファイナンス 設備経付コーポレー ゼロ	٠
	一般炭採り セクター向い 貸出金				フェーズ)戦略第		セクター・事業に 対する 方針版格化		OECDISM TO	#OECD#®	ı
サステナ ファイナ									業積 50末円		
	ション				TE		TF				

確認フレームワーク は行

審查導入

(中略)

(5) 指標及び目標

① 気候変動に関する指標と目標

当社グループは、気候変動に係るリスク並びに機会を測定・管理するため、またパリ協定への整合/ネットゼロ実現に向けた道筋を示すため、GHG排出量やエクスポージャーなどに関する様々な指標を用いております。なお、本項目における指標の実績値については、2024年5月時点の速報値を掲載しております。

(中略)

ロ. ポートフォリオGHG排出量

当社グループでは、パリ協定への整合と移行リスクの削減に向け、高排出セクターを対象に、ポートフォリオGHG排出量の中期削減目標を策定しております。

セクター	対象 スコープ	指標	FY30 中期目標	FY22 実績	基準年度比	FY21 実績	基準値 (基準年度)
電力	Scope1	排出原單位 (g-COZekWh)	138~195	292	-12%	320	332 (FY20)
石油 ・ガス	Scope1~3	絶対排出量 (Mt-Co2e)	-12~29% (FY20lt)	23.9	-41%	33.3	40.8 (FY20)
石炭	Scope1~3	絶対排出量 (Mt-CO2e)	-37~60% (FY20比)	4.4	-68%	7.4	13.6 (FY20)
自動車	Scope1~3	排出原単位 (g-CO2e/vkm)	120~161	196	-4%	205	205 (FY21)
鉄鋼	Scope1~2	排出原単位 (t-CO2e/t-Steel)	1.2~1.8	2.0	-	2.0	2.0 (FY21)
不動産	Scope1~2*	排出原单位 (kg-CO2e/m)	33.1~42.9	79.8	-1.5%	81.0	81.0 (FY21)

^{*} DD内の商業不動模(/ンパコースローン、REITが対象)、REITの場合はScope3カテゴが13を含む

- (1) ネットゼロに向けた移行計画を一覧で端的に記載するとともに、取組 み内容について時系列で端的に記載
- (2) GHG排出量の高いセクターを対象に、対象とするスコープ、指標を 示すとともに、中期削減目標、基準年度、複数年の実績値を定量的に 記載

(2) 気候変動への対応 (TCFD提言に基づく情報開示)

②戦略

イ リスク・機会の特定

当社グループの事業に影響を及ぼす気候関連リスク・機会の特定にあたり、事業における移行リスク/機会、物理的リスク/機会を抽出し、それらの財務への影響を大〜軽微の3段階で評価しました。影響度が中以上となったリスク及び機会は以下のとおりです。

リスク <i>/</i> 機会	領域	要因	要因事業影響	
	規制	炭素価格導入、GHG排出	炭素価格上昇による原材料価格・上流 コスト上昇分の転嫁によるコスト増加	大
	<i>八</i> 元 [Pi]	規制強化	自社ビル、工場などの操業における炭素価格上昇によるコスト増加	大
			再エネ調達コストの増加	中
	規制	省エネ法規制の強化	設備更新・投資などの対応コストの増 加	中
リスク	市場	化石資源の価格の変化	エネルギー価格・原材料価格上昇によ る鋼材価格の上昇	大
		物流コストの変化	燃料価格上昇による輸送・保管コスト の増加	中~大
		初加コハトの変化	輸送サービスの脱炭素化に伴う価格上 昇による物流コストの増加	
	技術	代替品の出現	新たな低炭素製品が出現し自社製品の 需要が減少	大
移行・	TEB建築・ネットゼロ カーボン建築需要の高 まり		事業機会の拡大・省力化工法/製品・ 木造関連製品の販売機会の拡大	大
機会	規制	GHG排出規制の強化	脱炭素・低炭素製品の需要の増加	大
	邓帅	炭素価格導入	海洋関連製品の販売機会の拡大	大
	慢性	気温上昇	生産工程における作業効率低下及び対 策コストの増加	中~大
物理的 リスク 	急性	極端気象の増加	自社拠点の被災による操業停止、設備 の修復コストの増加による収益減少	大
			サプライチェーンの分断	大

リスク <i>/</i> 機会	領域	要因	事業影響	財務への 影響度
	慢性	国土強靭化政策の強化	災害激甚化に備えた設備・インフラの 強靭化需要増加/土木工事(法面補 強)の需要増加	大
物理的•		気温上昇	省力化に寄与する工法/製品の販売機 会の拡大	大
機会		降雨パターンの変化	土木工事(法面補強)の需要拡大	大
	急性	極端気象の増加	土砂災害の防止に使用される製品等の 販売の増加	大
		災害危険エリアからの 移転	海抜の低い地域からの移転需要の発生	大

(注)影響度 大;1億円以上,中;1,000万円以上1億円未満,軽微(小);1,000万円未満

ロ シナリオ分析のテーマ設定

抽出・整理した気候関連リスク及び機会について、事業への影響度、事業戦略との関連性、ステークホルダーの関心度等を勘案し、当社グループとして重要度が高いと評価した次のテーマについてシナリオ分析を実施しました。

リスク/機会	分析テーマ			
移行リスク	自社に係る炭素価格の変化による影響			
物理的リスク	気候変動に伴う気象災害の増加が事業拠点に与える影響について、優先的に 調査すべき拠点のスクリーニング			
機会	気候変動に伴う災害対策工事の増加が事業拠点に与える影響			

好事例として着目したポイント

■ リスク・機会の項目ごとに、事業への影響や財務への影響の程度を端的 に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

ハ シナリオ分析結果

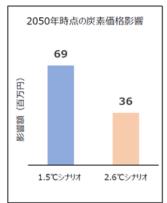
a.移行リスク: 自社に係る炭素価格の変化による影響							
分析内容	ループのGH ナリオを含 れた場合の *本社及び連	炭素価格の変化による将来的な操業コストへの影響を予測するため、当社グループのGHG排出量(Scope 1、Scope 2*)の将来の変化について 2℃未満のシナリオを含む複数シナリオで予測し、シナリオ別に想定される炭素価格が導入された場合の財務影響を分析しました。 **本社及び連結子会社を集計対象としております。(2021年10月に連結子会社化された米国OCM Manufacturing LLCを除く)					
	4社グループの活動量(GHG排出量、再 らとに設定しました。GHG排出量1トン では18,340円、2050年では32,750円、 の排出量を将来的にゼロとする宣言) 0年では11,790円、2050年では26,200円 響を試算しました。また、当社グループ 排出量・使用エネルギーの削減に取り はいギーの調達による削減に取り組むご とかについても検証しました。 よるWorld Energy Outlook 2022 (Net ed Policies Scenario) を参考にしま						
分析の 前提条件		1.5℃シナリオ	2.6℃シナリオ				
	主要な参照シナリオ	IEA WEO 2022 NZE	IEA WEO 2022 STEPS				
	世界観	 産業革命以前に比べて世界の平均気温の上昇を1.5℃未満に抑えるため、段階的に排出量を低減させていく世界。 	 各国が現時点で公表している計画に 準じた排出経路により、産業革命以 前に比べて世界の平均気温上昇が 2100年頃に2.6℃程度となる世界。 				
**IEA: International Energy Agency WEO: World Energy Outlook NZE: Net Zero Emissions by 2050 Scenario STEPS: Stated Policies Scenario							

炭素価格が導入された場合の、操業コストへの財務影響を試算しました。 2030年時点では、当社グループのGHG排出量が削減されなかった場合、2.6℃シ ナリオに比べて、1.5℃シナリオの方が財務的な影響額が約1,200万円低いこと がわかりました。また、再生可能エネルギーの活用等を通したGHG排出量の削 減に取り組むことによって、約1,200万円抑えることができるため、その影響 の程度は限定的となると考えられます。

2050年時点では、当社グループのGHG排出量が削減されなかった場合、2.6℃シ ナリオに比べて、1.5℃シナリオの方が財務的な影響額が約3,300万円大きいこ とがわかりました。







※1.5℃シナリオにおいては、2050年時点で当社事業拠点の地域で調達する電力の 排出係数がO(以下)になると想定し、再生可能エネルギー導入によるGHG排出量削 減効果は得られないと想定している。

対応戦略

当社グループは、GHG排出量に関する目標を「2030年までにGHG排出量 (Scope 1、2マーケットベース排出量) を指標とし、2022年比で50%削減す る」と定め、再生可能エネルギーの導入促進等の排出削減策を積極的に進めて おります。1.5℃シナリオにおいて、再生可能エネルギーの導入に係るコスト は導入によって削減されるGHG排出量に係る炭素価格よりも小さくなると想定 しており、2030年において計画通り再生可能エネルギーが導入された場合は、 導入しなかった場合に比べて財務的影響が小さくなると考えられます。

好事例として着目したポイント

■ 移行リスクの分析結果として、分析の内容、分析の前提条件、対応戦略 を具体的に記載するとともに、分析結果をシナリオごとに定量的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

b. 物理的リスク: 気候変動に伴う気象災害の増加が事業拠点に与える影響について、優先的

		スクに留意する必要		リスク評価の実施が			
分析結果	国内拠点では、洪水リスクについては、リスクに留意すべき(グレードB以上)と評価された拠点が現在で4拠点あり、うち1拠点がハザード大(グレードA)と評価され、21世紀半ばまでの気候変動による変化は見られませんでした。高潮リスク・渇水リスクについては、リスクに留意すべき(グレードB以上)と評価された拠点はありませんでした。熱波リスクについては、SSP5-8.5下の21世紀半ばにおいて1拠点がグレードBと評価され、他の拠点についてもSSP5-8.5下でリスク増加の傾向が見られました。海外拠点では、洪水リスクについては、リスクに留意すべき(グレードB以上)と評価された拠点はなく、気候変動による将来変化は見られませんでした。高潮リスクについては、全拠点が高潮による浸水ハザードは極めて低いと考えられる(グレードE)と評価され、気候変動による将来変化は見られませんでした。渇水リスクについては、2015年時点で3拠点中1拠点がリスクに留意すべき(グレードB以上)と評価されましたが、ハザード大(グレードA)と評価された拠点はありませんでした。熱波リスクについては、リスクに留意すべき(グレードB以上)と評価された拠点はありませんでした。熱波リスクについては、リスクに留意すべき(グレードB以上)と評価された拠点はありませんでした。熱波リスクについては、リスクに留意すべき(グレードB以上)と評価された拠点はありませんでした。熱波リスクについては、リスクに留意すべき(グレードA)と評価された拠点に対象のでは、クールはに気候変動によるリス						
分析の 前提条件	SSP1-2.6) 及びRCI 濫、高潮による浸	分析では、公開資料や外部専門家からの提供資料等に基づき、RCP2.6 (又は SSP1-2.6) 及びRCP8.5 (又はSSP5-8.5) の気候変動シナリオ下における、河川氾濫、高潮による浸水ハザード、及び渇水ハザード、熱波ハザードについて、現在 から21世紀半ばまでのグレードの変化を評価しました。					
分析内容	ため、当社グルー 影響の可能性を評	気候変動に伴う気象災害の増加が当社グループの事業に与える影響を予測するため、当社グループの国内外10拠点(国内:7拠点、海外:3拠点)について、影響の可能性を評価し、物理的リスクの影響について優先的に調査すべき拠点のスクリーニングを行いました。					

プレードB以上:リスクに留息する必要かあり、より詳細なリスク評価の美施か 望まれる					
	リスクに留意すべき (グレード B 以上) と評価された拠点数				
洪水リスク	現在	21 世紀半ば			
	-	RCP2.6	RCP8.5		
国内 7 拠点中	4拠点	4拠点	4 拠点		
海外 3 拠点中	0 拠点	0 拠点	0 拠点		

	リスクに留意すべき (グレード B 以上) と評価された拠点数				
高潮リスク	現在	現在 21 世紀半ば			
	-	RCP2.6	RCP8.5		
国内 7 拠点中	0 拠点	0 拠点	0 拠点		
海外 3 拠点中	0 拠点	0 拠点	0 拠点		

	リスクに留意すべき (グレード B 以上) と評価された拠点数				
渇水リスク	現在	21 世紀半ば			
	-	RCP2.6	RCP8.5		
国内 7 拠点中	0 拠点	0 拠点	0 拠点		
海外 3 拠点中	1 拠点	1 拠点	1 拠点		

	リスクに留意すべき (グレードB以上) と評価された拠点数				
熱波リスク	現在	21 世紀半ば			
	1	SSP1-2.6	SSP5-8.5		
国内 7 拠点中	0 拠点	0 拠点	1 拠点		
海外 3 拠点中	0 拠点	0 拠点	0 拠点		

対応戦略

分析結果

今回のシナリオ分析において浸水リスクに留意すべきと評価された当社グループ の拠点については、リスク評価の実施を検討し、その結果に応じて浸水対策や BCPの策定を進めていきます。

(以下略)

- 物理的リスクの分析結果として、分析の内容、分析の前提条件、対応戦 略を端的に記載
- シナリオごとに洪水リスク、高潮リスク等の気象災害リスクがある拠点 数を国内と海外に分けて定量的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2) 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言への取組

② 戦略

サステナビリティの戦略のうち特に重要となる気候変動対応に関しては、パリ協定(2015 年)、IPCCによる「1.5℃特別報告書(2018年)」、「第6次報告(2023年)」の内容も踏ま え、当社グループの主要事業において気候変動が与えるリスク・機会について以下のように 考えております。

	重要なリスクと機会			事業への影響
	飼料価格の 上昇・不安 定化による	自社飼育の豚鶏	中~ 長期	財務影響:影響なし~53億円 ・原材料調達の不安定化 ・畜肉生産コストの上昇
	飼育コスト の上昇	加工食品原料 (豚肉)	中~ 長期	財務影響:影響なし~22億円 ・加工食品生産コストの上昇
物理 リスク	家畜生育への	気温上昇影響	中~ 長期	・ 畜肉生産量の減少 ・ 畜肉生産コストの上昇
	拠点における まり	水災害リスクの高	短~ 長期	・保有設備への損害 ・製造活動の低下、出荷遅延
	拠点における り	水ストレスの高ま	短~ 長期	・製造活動の低下
移行 リスク	炭素税導入によるエネルギー費 用の高まり		中~ 長期	財務影響:130~200億円 ・生産コストの上昇
t% ^	環境に配慮し り	た消費動向の強ま	短~ 長期	・包材コストの削減 ・将来の市場獲得
機会	新たんぱく質	市場の拡大	短~ 長期	・将来の市場獲得

(注) 各発生時間軸が示す期間は以下のとおりです。 短期: 3年未満、中期: 3~10年、長期: 10年超

(中略)

⑤シナリオ分析と対応

脱炭素社会をキーワードとし、2つの対比的な気候変動シナリオパターンを設定、分析を 実施しております。2023年度の活動において、物理リスクのインパクト大の項目について財 務インパクトの算定を行いました。

好事例として着目したポイント

■ リスク・機会の項目ごとに、発生時間軸、事業への影響、対応状況を端 的に記載するとともに、財務インパクトを定量的に記載

パターン	参照 シナリオ	考える世界観
1.5/2℃	SSP1-1.9/2.6 IEA-NetZero	・脱炭素トレンド(炭素税等の規制コストが高まる) ・気候変動への関心を背景に、新たんぱく質市場の活性化、環境 へ配慮した製品の選択機会増加
4°C	SSP3-7.0	・気温上昇、水害、渇水等による飼料価格の上昇や畜肉調達価格の上昇 の上昇 ・家畜への気温上昇影響 ・自社拠点における水リスクの懸念

シナリオ分析結果

	フクレTANA 全 1 **		財務インパクト 1.5/2℃~4℃	対応状況
	飼料価格の上 昇・ 不安定化によ	自社飼育の 豚鶏	大 (影響なし〜53億 円)	・飼料要求率 (*) 改善の取組み ・飼料会社と連携、地産原料を使っ た飼料の開発 ・自社で豚ふん堆肥を活用した循環 型農業による穀物確保
物理 リスク	る飼育コスト の上昇	加工食品原料 (豚肉)	大 (影響なし〜22億 円)	・気候変動を考慮し、国や地域、さらにはその中で新たな取引先を開拓、調達先を拡大 ・製造コストの改善や商品価格改定
	家畜生育への気温上昇影響		中	・暑熱対策の実施
	拠点における水災害リスクの 高まり		小	・洪水リスクに対する設備の強化 ・災害時の製品供給体制の強化
	拠点における水ストレスの高 まり		小	・水ストレスリスク高拠点における 水資源有効活用
移行 リスク	炭素税導入によるエネルギー 費用の高まり		大 (130~200億円)	・処理・製造工程でのエネルギー利用の効率化・燃料転換 ・再生可能エネルギーの利用拡大 ・低排出車両への転換・物流効率化による物流での排出削減
	環境に配慮した まり	環境に配慮した消費動向の強 まり		・サステナビリティ価値の高い商品 の開発
機会	新たんぱく質市	新たんぱく質市場の拡大		・新たんぱく質を活用した商品開発 ・新たんぱく質の研究開発

(注)「*」は、配合飼料における穀物等の配合を成長に適したものに調整し、効率の良い体重増 加を促すことをいいます。飼料要求率のシナリオ分析の結果、部分的に影響が出る可能性はありま すが大きな影響には至らないと想定しております。

b. 家畜生育への気温上昇影響

(特定理由)

家畜の生育には気温や湿度等の環境が大きく影響します。当社グループの生産飼育拠点が存在する日本、豪州、トルコにおいて分析を行った結果、気温上昇に伴い、一日あたりの増体量が低下する可能性がありました。また、気温の上昇はグループ外からの畜肉調達コストについても長期的リスクの可能性となると考えております。

(対応状況)

畜種	国 主な施策	
鶏	日本	クーリングパッド、ミスト装置
天阿	トルコ	クーリングパッド
豚	日本	・全地域:遮光ネット ・一部地域:スポットクーラー、クーリングパッド、屋根の散水、 送風・排気ファンの増設
牛	豪州	区画ごとにサンシェードの設置

(事例)

「鶏舎のクーリングパッド/ミスト装置の設置」

養鶏の暑熱対策として、クーリングパッド(※1)、ミスト装置(※2)の設置を進めております。前年度までは設置予定のなかった東北地域の農場についても、気温の急変の影響及び将来の気温上昇の影響を考慮し、ミスト装置を設置する方針に変更しました。設置予定に対する進捗は以下のとおりです。今後については、飼育管理等の改善を行うとともに、暑熱環境下での生産成績を上げるための技術開発の検討を進めます。

国	地域	設置率
	北海道	84%
日本	青森・山形・新潟	80%
	宮崎・鹿児島 大分・熊本	100%
トルコ	イズミル	100%

c. 拠点における災害リスクの高まり

(特定理由)

気候変動に伴い異常気象が増加する中、激甚災害のリスクが高まると言われています。当 社グループでは、農場、処理・製造工場、物流センターのうち、一部の拠点が洪水や高潮の 高リスクの地域に位置していることを確認しました。

(対応状況)

洪水高リスクの地域に位置している拠点については、現在の対応状況等をヒアリングした 結果、引き続き洪水による影響は軽微と判断されました。今後もリスクモニタリングを継続 します。

++	地域	拠点数	水災害	(*1)	主な対応	リスク
1	579X	1750小数	洪水	高潮	土は初心	評価
ア	ジア	212	11	3	_	-
	日本	205	6	2	・主要製品の供給体制を含めたB CPの見直し ・水害に対する付保	軽微
内訳	中国 台湾	2	1	0	・現地確認の結果、発生の可能性が低い	軽微
	東南 アジア	5	4	1	・設備の床上げ等対策の実施済み・工業団地における共同対策実施済み	軽微
オセ	アニア	8	0	1	・サイトを分散させて配置しており、万が一自然災害による影響を 受けた場合でも事業影響は軽微	軽微
#	比米	2	0	0	_	_
Ē	可米	1	0	0	_	_
Ħ	⋾東	1 (*2)	1	0	・現地確認の結果発生の可能性が 低い	軽微

- (注) 1 「*1」について、日本国のデータはハザードマップを、海外拠点のデータはWorld Resources InstituteのAqueductを参照しております。
 - 2 「*2」について、中東地域は複数拠点がありますが、管理上1拠点とカウントしております。

- 特定したリスク・機会の項目ごとに、特定理由、対応状況、事例を具体 的に記載
- 災害リスクについては、水災害リスク(洪水、高潮)の高い拠点数を地域別で定量的に記載するとともに、地域ごとの主な対応とリスク評価についても端的に記載

(2)

① 気候変動に関する考え方及び取組み

<戦略>

当社は、2050年カーボンニュートラルの達成を念頭に、中長期的な環境経営を推進するべく、TCFD提言に示された項目に沿ってリスクと機会の特定を行いました。またTCFD提言に基づき、脱炭素への取組みが進展する1.5°ンナリオと脱炭素への特段の措置が講じられない 4°ンナリオという複数のシナリオを用い、定性的及び定量的な分析を行いました。なお、参照したシナリオの詳細は以下のとおりです。

対応するシナリオ		1.5℃(2℃未満)シナリオ	4℃シナリオ
被 要		2100年の気温上昇が19世紀後半から1.5℃に抑えられるシナリオ。規制の強化、導入などの脱炭素社会への移行に伴うリスクの影響が大きい。一方、物理リスクの影響は4℃シナリオと比較して相対的に小さい。	2100年の気温上昇が19世紀後半から4℃上昇するシナリオ。異常気象の激甚化や平均気温上昇など、物理リスクの影響大きい。一方、移行変動に関する規制強化は行われないため、移行リスクの影響は小さい。
シナリオ	移行	Net-Zero Emissions by 2050 scenario (NZE) Announced Pledges Scenario (APS)	Stated Policy Scenario (STEPS)
才	物理	Representative Concentration Pathways (RCP2.6)	Representative Concentration Pathways (RCP8.5)

1.5℃ (2℃未満)シナリオにおける当社の主なリスクとして、プラスチック規制による包装材、ハンガー、繊維など調達コストの増加が考えられます。その他、炭素税をはじめとするカーボンプライシングメカニズム導入による輸送費用の変動や操業費用の増加、顧客選好の変化による需要減少の恐れなどのリスクを特定しました。一方、環境性能を重視する方向への顧客選好の変化については機会としても捉えています。当社は現在、サステナブルな商品の開発や推進、導入を進めており、廃棄後に自然の働きで分解される生分解性繊維であるベンベルグ®(キュプラ)をスーツ・ジャケットの裏地に使用しているほか、節水染色技術を活用した生地であるELANCOをビジネスウェアの一部に採用しています。また、プラスチック・スマートに賛同し、衣類の原料や包装資材のリサイクル素材化、プラスチックハンガーのリサイクルなどを実施し、環境配慮、水使用量の削減、生物多様性の保全に貢献しています。今後も環境配慮型商品の開発・販売を行うとともに、ライフサイクル全体におけるCO2排出量の削減に取り組んでまいります。

4℃シナリオにおける当社の主なリスクとしては、異常気象の激甚化による操業停止、納品遅延などの発生が考えられます。また、平均気温の上昇により、オフィスや店舗における電力使用量が増加する可能性も考えられます。このような背景から当社は、BCP(事業継続計画)の策定をはじめ、大規模な自然災害が発生した場合に、代表取締役や管理本部長を中心とした緊急対策本部を迅速に立ち上げる体制を構築しているほか、定期的に防災訓練を実施しており、防災・減災の実現に向けた対策を講じています。その他、当社は自治体との連携強化にも努めております。大規模災害の発生時には義援金の寄付及び衣料品の支援を行うほか、災害対策の強化に取り組む自治体や離島を含む遠隔地に対して防災毛布を寄贈しており、地域全体での防災・減災を図っています。事業の展開については、現在販売しているクールビズ対応商品の市場拡大を目指すと同時に、平均気温の上昇に対応した新たな機能性商品の販売も検討しており、すでに導入しているサンプロテクト機能、接触冷感機能などにおいても議論を続け、機会創出を図ってまいります。

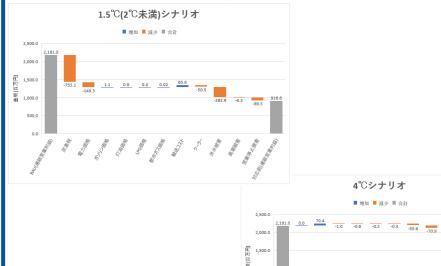
「分析条件」

- ・炭素価格/排出権取引:炭素税の導入により発生するコストを試算しています。試算にあたっては主に燃料使用量、電力使用量を参照しました。低炭素社会に移行するシナリオにおいては各種政策・規制により課税額が上昇することが予測されています。
- ・エネルギーコストの変化: 化石燃料価格や電力価格の変動による財務的影響を試算しています。試算に あたっては主に輸送量、電力使用量を参照しました。低炭素社会への移行に当たり、電力価格が上昇する ことが予測されています。
- ・異常気象の激甚化: 自社拠点の被災やサプライチェーンの寸断を背景とした操業停止、遅延による被害額を試算しています。試算にあたっては主に国内各拠点の従業員数や在庫試算額を参照しました。

■財務的影響

定量的な分析が可能な項目について、1.5 \mathbb{C} (2 \mathbb{C} 未満) シナリオ及び 4 \mathbb{C} シナリオの 2 つの世界観に基づき、財務的影響額を算出、視覚化いたしました。

BAU (Business As Usual) は2022年3月期の営業利益とし、その額から財務的影響額を足し引きした結果をウォーターフォールグラフで示しています。



好事例として着目したポイント

(1)シナリオ分析の前提を端的に記載するとともに、各シナリオにおいて 想定される主なリスクと機会について具体的に記載

(2) シナリオ分析の条件を端的に記載するとともに、シナリオごとの財務 的影響額を営業利益への影響として定量的に記載

目次に戻る

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

<指標及び目標>

気候変動をめぐる状況は一刻の猶予もなく、当社においても排出CO2を削減していくことは 責務であると認識しています。そのために2013年度から青山商事単体のScope 1 ・ 2 の算出を 実施してまいりました。また2022年度より、算定範囲を連結子会社まで拡大することといたし ました。現状を把握した上で、省エネ・再生可能エネルギー導入拡大を推進し、2050年カーボ ンニュートラル、また2024~2026年度中期経営計画においては2026年度にCO2排出量2013年度 比 59%削減 (Scope 1+2) を目標としています。

なお、2022年度単体においては、2013年度比 40.6%の削減となっております。

■Scope 1 · 2の実績と推移(単体)

(単位:t-CO2)

項目	2013年度	2020年度	2021年度	2022年度
Scope 1	172	676	796	1, 094
Scope 2 (Market-based)	84, 984	61, 696	52, 784	49, 463
Scope 1+2 合計	85, 156	62, 372	53, 580	50, 557

■Scope 1 · 2の実績(単体を除く 国内・海外 連結子会社 合計 23社)

項目	2022年度
Scope 1	5, 509
Scope 2 (Market-based)	20, 477
Scope 1+2 合計	25, 986

■Scope 3 の実績と推移(単体)

(単位・+-002)

			(単位:t-CO2)
フ テゴリ	2020年度	2021年度	2022年度
	381, 596	358, 807	445, 696
した製品・サービス	343, 233	319, 678	406, 416
対	9, 173	9, 106	8, 916
pe 1,2に含まれない み及びエネルギー関連 カ	8, 420	7, 666	7, 227
É、配送(上流)	12, 620	15, 862	16, 366
きから出る廃棄物	2, 739	2, 297	2, 200
Ē.	500	295	420
目者の通勤	1, 307	1, 434	884
-ス資産(上流)	算定対象外	算定対象外	算定対象外
É、配送(下流)	算定対象外	算定対象外	算定対象外
記した製品の加工	算定対象外	算定対象外	算定対象外
売した製品の使用	算定対象外	算定対象外	算定対象外
記した製品の廃棄	3, 603	2, 469	3, 268
-ス資産(下流)	算定対象外	算定対象外	算定対象外
ランチャイズ	算定対象外	算定対象外	算定対象外
Ť	算定対象外	算定対象外	算定対象外
	 (した製品・サービス (ま) (本) (381,596 381,596 343,233 対 9,173 pe 1,2に含まれない み及びエネルギー関連 力 12,620 たいら出る廃棄物 2,739 長 500 引者の通勤 1,307 -ス資産(上流) 算定対象外 た、配送(下流) 算定対象外 とした製品の加工 算定対象外 とした製品の使用 算定対象外 とした製品の廃棄 3,603 -ス資産(下流) 算定対象外 をした製品の廃棄 3,603	381,596 358,807 A した製品・サービス 343,233 319,678 A 財 9,173 9,106 pe 1,2に含まれない 8,420 7,666 A 及びエネルギー関連 12,620 15,862 をから出る廃棄物 2,739 2,297 長 500 295 日者の通勤 1,307 1,434 ース資産(上流) 算定対象外

$(2)_{1}$

■第三者保証について

2022年度(単体) Scope 1 · 2 · 3の実績については、排出量データの信頼性向上を目的として、 一般財団法人日本品質保証機構(JQA)に第三者検証を依頼し、検証報告書を取得しています。 ※青山商事の算定データ及び算定方法について、IS014064-3に準拠した検証となります。

なお、環境・気候変動に関する具体的な取組み内容は、ESGデータブックにて紹介しております のでご参照ください。

https://www.aoyama-syouji.co.jp/ir/esg/#esg_detail_04

- (1) Scope1~3について複数年の実績を定量的に記載するとともに、 Scope3はカテゴリーごとの内訳も定量的に記載
- (2) 保証会社と保証にあたり準拠している基準を明記したうえで、 Scope1~3について第三者保証を受けている旨を記載

7.19 戦略

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

②戦略		(中略)	
(ウ) 気	候変動に	関する当行の重要な移行リスク、物理的リスタ	ク、機会の認識
		リスク・機会の種類	対応方針
	政策・ 法律	●GHG排出規制の強化等による、建築基準等に変更が生じるリスク。(投融資先の既存資産減損による、当行担保物件の毀損) ●炭素税導入のリスク。(投融資先の収益減少による、当行与信関連費用の増加)	●沖縄県の二酸化炭素は民生部門(民生家庭部門、民生業務部門)が47%と最大の排出セクターであり、家庭から排出される二酸化炭素と関係を対します。
移行リ スク	市場	●観光客の環境意識の高まりにより、環境に配慮しない観光地や宿泊施設への需要低下のリスク。(投融資先の収益減少による、当行与信関連費用の増加) ●原油価格高騰、感染症等の発生頻度増加による観光客が減少するリスク。(投融資先の収益減少による、当行与信関連費用の増加)	ある一定の排出量抑制が期待できる。また当行の融資ポートフォリオは住宅ローンおよびアパートローン等のレジデンス関連融資が6割を占めているため、レジデンス関連融資生のGHG排出量を削減することで社会全体にインパクトが与えられると認識している。
	評判	●沖縄の自然環境を保護するための取り組みが不十分な場合、地域のブランドイメージが低下し観光客が減少するリスク。(投融資先の収益減少による、当行与信関連費用の増加)	●県内のGHG排出量削減の取り組みとして県内でのZEH住宅等の普及を目的としたZEH住宅等建築に携わる事業者の連携体制(ZEP Ryukyu)を構築。ZEH・省エネ住宅建築に係るノウハウの向上を
	技術	●脱炭素化に向けた技術開発の遅れによる、 既存技術陳腐化のリスク。(投融資先の収 益減少による、当行与信関連費用の増加)	図るとともに、その他各種支援をおこなっている。 (エンゲージメントの強化)
物理的リスク	急性	●台風の大型化による投融資先および当行 の営業拠点の毀損による事業継続に支障を きたすリスク。	●投融資先および当行に及ぼす 影響額の算定。 ●投融資先へ物理的リスクの共 有および啓発。
	慢性	●海面上昇による海岸付近の設備や工場等の水没リスク。(投融資先の既存資産減損による、当行担保物件の毀損)	●投融資先へ物理的リスクの共 有および啓発。

		リスク・機会の種類	対応方針
	資源効率	●省エネ設備の導入によるエネルギー使用 の高効率化。	●新店舗のZEB化。
	エネル ギー源	●エネルギー源のシフトによる調達コスト の低下。	●営業車両のEV化の検討。 ●営業店および社員寮への太陽 光設備導入。
機会	製品・ サービ ス	●環境に配慮した金融商品・サービス開発 による投融資先支援・新市場の創出。	●SDGs応援サービスの展開。 ●ESG関連融資制度、利子補給制 度の展開。
	市場	●環境に配慮した金融商品・サービス開発による投融資先支援・新市場の創出。 ●環境保全プロジェクトへの投資などの機会の拡大。	●SDGs応援サービスの展開。 ●ESG関連融資制度、利子補給制 度の展開。 ●BORファンドによる出資。
	強靭性	●台風等の風災対策のためのインフラ投資 等によるファイナンス機会の拡大。	●ESG関連融資制度、利子補給制度の展開。

(エ) TCFD提言の定義を踏まえた貸出金ポートフォリオに占める炭素関連資産の割合

対象セクター	2024年3月期
エネルギー、運輸、素材・建築物、 農業・食料・林産物	15.1%

(オ) 移行リスクの重要セクター選定

脱炭素社会への移行により、お客さまのビジネスに影響がおよぶリスクが想定されます。 当行では移行リスクを対象としたシナリオ分析を実施し、2050年までの影響を評価しました。 沖縄県は亜熱帯海洋性気候の下、美しいサンゴ礁が発達した青い海と多様な野生生物が生息・生 育する緑豊かな160の島々から構成され、国内有数の観光リゾート地であり観光産業を基幹産業 としていることも考慮しました。

上記内容を踏まえ定性的な分析を行った結果、最も移行リスクの高いセクターとして「観光産業(宿泊業、飲食業、道路旅客運送業)」セクターおよび「電気・ガス・水道」セクターを特定しました。

好事例として着目したポイント

■ リスク・機会の項目ごとに、リスク・機会の種類と対応方針を一覧で端 的に記載

(カ) 重要セクターごとのシナリオ策定、気候変動リスク推移の定量評価 移行リスク

- a. 「観光産業(宿泊業、飲食業、道路旅客運送業)」
 - (a) 4つのシナリオを複合的に考慮した観光客減少シナリオ
 - I. 原油価格高騰による航空運賃の上昇に伴う観光コストの増加。
 - Ⅱ. 航空運賃以外の飲食・宿泊代金等の上昇に伴う観光コストの増加。
 - Ⅲ. 海外政府による渡航規制や海外旅行に対する世界的なマインドの低下。
 - IV. サンゴの白化現象の発生頻度の増加に伴うダイビング等を目的とした観光客の減少。
 - (b) 突発的に発生する与信関係費用
 - I. 地球温暖化に伴い、新型コロナウィルスのような、疫病・感染症等の発生頻度が増加。
- b. 「電気・ガス・水道」
- ・炭素税導入によるコスト増、エネルギー転換による大幅なビジネスモデルの転換や設備 投資が急務であり、移行リスクが大きいと考えられます。

シナリオ	IEAのネットゼロ排出シナリオ
データ	当行の与信コストデータ、マクロ経済指標、IEAの「ネットゼロ排出シナリオ」情報
分析対象	「観光産業(宿泊業、飲食業、道路旅客運送業)」セクターおよび「電気・ガス・ 水道」セクター
分析期間	2050年まで
分析結果	与信関係費用の増加分:最大で約117 億円 また、新型コロナウィルスのような感染症が発生・拡大した場合には、突発的な与 信関係費用として、約 8 億円増加する見通しです。

(キ) 気候変動リスクの定量評価

物理的リスク

気候変動に伴う異常気象の増加により、当行のお客さまのビジネスにおよぶリスクや当行 所有の各営業店設備に対するリスクが想定されます。

沖縄県は北西太平洋や南シナ海で発生した台風が接近するため風水被害が多い土地です。 また、河川は他都道府県と比較し、流路延長が短く降雨は海へ直接流出するという特徴があ るほか、流域面積が小さく、貯水能力が小さいことから洪水リスクが存在します。

よって、台風・豪雨等の風水害による当行不動産(建物)担保の担保価値影響額および当 行各営業店設備等への被害額を分析の対象としました。

ハザードマップ情報、治水経済調査マニュアルのデータや2 \mathbb{C} シナリオ・4 \mathbb{C} シナリオに 基づく将来的な台風による被災状況に関する試算等を踏まえ、2050年までの物理的リスクの 分析を行いました。

シナリオ	IPCCのRCP2.6シナリオ (2℃シナリオ) およびRCP8.5シナリオ (4℃シナリオ)
データ	当行担保物件および台風被害情報、ハザードマップ、治水経済調査マニュアル 他
分析対象	台風・豪雨等の風水害による当行不動産 (建物) 担保の担保価値影響額および当行 営業店設備等への被害額
分析期間	2050年まで
分析結果	与信関係費用の増加分:約5億円 支店における設備等への被害額:約7億円~約18億円

(ク) 気候変動リスクの定性評価

物理的リスク

沖縄県は、美しいサンゴ礁に囲まれた160の島々から構成されており、ダイビング等を目的とし た観光客も多く来県します。

地球温暖化に伴う海水温の上昇によりサンゴの白化現象の発生頻度が増加した場合、それに伴う 観光客の減少が懸念され、投融資先のビジネスに影響がおよぶリスクが想定されます。

2023年までのおよそ100年間にわたる海域平均海面水温(年平均)の上昇率は、+1.24℃/100年と なっており、サンゴの白化が起こった年には平年以上に海水温が高くなっております。

サンゴの白化現象の発生頻度が増加することによる当行への影響額は、移行リスクに伴う与信関 係費用の増加分:最大約117億円のうち約19億と試算しました。

(2)

(中略)

④指標及び目標

(ア) 当行グループにおけるScope1・2のGHG(温室効果ガス)排出量と削減目標

戦略

- a. Scope1・2のGHG排出量
- ・当行グループでは積極的に営業店のZEB化や営業店照明のLED化、老朽化空調機を効率化空調機へ 更新するなどの施策を展開したことにより、Scope1・2の2023年度GHG排出量は2013年度比約35.6% 削減(前年比▲5ポイント)となりました。また、2021年11月に導入した沖縄電力が提供する非化石 証書を用いた再生可能エネルギー由来の電力「うちなーCO2フリーメニュー」を控除した場合の 2023年度GHG排出量は4,282t-co2(2013年度比約61.4%削減)となりました。

b. 削減目標

・Scope1・2のGHG排出量を2025年度までに2013年度比45%削減、2030年度までに2013年度比60%削 減,2050年までに2013年度比100%削減します。



※2023年度のGHG排出量につきましては信頼性、正確性、透明性等を確保するため、現在、第三者 保証機関による検証作業中となっております。そのため検証結果により2023年度のGHG排出量が変 更になる可能性がございます。

- (1)シナリオ分析の結果について、与信コストに与える影響額を含めて端 的に記載
- (2) Scope1・2のGHG排出量と削減目標を定量的に記載

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

(イ) 当行におけるScope3カテ	(イ) 当行におけるScope3カテゴリー1~15GHG排出量 (t-co2)							
	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期				
カテゴリー1 (購入した商品 サービス)	8, 054	7, 395	5, 994	7, 297				
カテゴリー2(資本財)	5, 789	2, 248	3, 722	8, 498				
カテゴリー3 (Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー 関連活動)	774	712	703	660				
カテゴリー4(輸送・配送(上 流))	_	_	_	_				
カテゴリー5 (事業者からでる 廃棄物)	-	-	-	-				
カテゴリー6 (出張)	202	200	229	230				
カテゴリー7 (通勤)	704	698	795	802				
	(中	略)						
カテゴリー15 (投融資)	※ 194, 842	※ 191, 515	159, 467, 443	100, 369, 004				

※2021年3月期、2022年3月期のカテゴリー15 (投融資) の排出量は住宅ローンおよび商業用不動 産 (アパートローン) のみ算出。

※2024年3月期のGHG排出量につきましては信頼性、正確性、透明性等を確保するため、現在、第三者保証機関による検証作業中となっております。そのため検証結果により2024年3月期のGHG排出量が変更になる可能性がございます。

(ウ)当行におけるScope3カテゴリー15(投融資) GHG排出量

a. 住宅ローン

4. E. E		
	2023年3月期	2024年3月期
GHG排出量(データクオリティスコア:1)	— t-co2	— t-co2
GHG排出量(データクオリティスコア:2)	— t-co2	— t-co2
GHG排出量(データクオリティスコア:3)	43 t-co2	146 t-co2
GHG排出量(データクオリティスコア:4)	87,791 t-co2	81,897 t-co2
GHG排出量(データクオリティスコア:5)	— t-co2	— t-co2
合計	87,834 t-co2	82,043 t-co2
加重平均データクオリティスコア	3. 9	3. 9

- ※住宅ローンのGHG排出量につきましては、当行住宅ローンにおけるZEH専用住宅ローン (データクオリティスコア:3) の割合を高めることで削減に努めてまいります。
- ※2024年3月期のGHG排出量につきましては信頼性、正確性、透明性等を確保するため、現在、第三者保証機関による検証作業中となっております。そのため検証結果により2024年3月期のGHG排出量が変更になる可能性がございます。

	データ クオリティ		カテゴリー	具体例	アプローチ
	Score 1	胆二	・ 情報に基づく排出量	実際の排出量データ (第三者機関認証あり)	
高	C . 0	州川	、旧報に基。2人併山里	実際の排出量データ (第三者機関認証なし)	個社
	Score 2		活動量データに基づく	エネルギー消費量等のデー タに基づく推定排出量	ベース アプローチ
	Score 3	推計	推定排出量	生産量などデータに基づく 推定排出量	
ш	Score 4	情報	財務指標に基づく	各企業の売上高データに基 づく推定排出量	セクター
低	Score 5		推定排出量	各企業の資産データに基づ く推定排出量	平均 アプローチ
	_		(中國	各)	

- (エ)環境問題に対する新たなサービスや当行内の取り組み状況
- a. 住宅ローン、商業用不動産 (アパートローン) のScope3削減について
- ・全国と沖縄県の部門別二酸化炭素排出量(2020年度)の排出構成を比較すると、沖縄県の産業構造が全国と比べて製造業の割合が小さいという地域性から、産業部門が全国では34%を占めているのに対し、沖縄県では12%となっています。
- ・一方、沖縄県では民生部門(民生家庭部門、民生業務部門)が47%と、全国(33%)と比べて高い割合を占めており、家庭から排出される二酸化炭素を抑制することで、ある一定の排出量抑制が期待できます。
- ・また当行の融資ポートフォリオは住宅ローンおよびアパートローン等のレジデンス関連融資が6割を占めているため、レジデンス関連融資先のGHG排出量を削減することで社会全体にインパクトが与えられると認識しております。
- ・当行は沖縄県の特徴、マーケット、課題等に適した脱炭素社会実現の取り組みとして、ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス(ZEH)、ネット・ゼロ・エネルギー・ビルディング(ZEB)や建築物省エネルギー性能表示制度(BELS)に合致する建物建築を推進することで、沖縄県全体のGHG排出量削減に寄与してまいります。
- ・また金融機関において、投融資先のGHG排出量削減は重要であると認識しています。
- ・計測および削減に向けた目標設定はチャレンジングな課題と考えており、引き続きサステナビリティ委員会で検討や議論を深めたうえで削減目標を開示してまいります。

<u>好事例として着目したポイント</u>

- (1) Scope3のGHG排出量について、カテゴリーごとに複数年分の実績を 定量的に記載
- (2) Scope3のカテゴリー15(投融資)について、GHG排出量の算出におけるデータクオリティを具体的に記載
- (3) 環境問題に対して行っている取組みについて具体的に記載

(5) 環境課題·社会課題関連

(中略)

③ GHGに関連する指標等の算定

b. GHG排出量

当行は、サステナビリティ推進委員会における温室効果ガス対策分科会と、GHG排出量算定・可視化クラウドサービスを提供する株式会社ゼロボードとの協働により、GHG排出量の算定対象範囲、算定方法等についてGHGプロトコルに則り検討を重ねてきましたが、今回算定・推定したGHG排出量は次のとおりです。なお、温室効果ガスはすべてCO2(二酸化炭素)に換算しています。

ア. スコープ1、2 (連結子会社を含む、単位: t-CO2)

区 分	区 分 2022年度		
スコープ 1	1, 113	1, 051	
スコープ 2	3, 547	1,774	
合 計	4,660	2, 825	

<スコープ1、2の算定プロセス>

スコープ1は直接排出(ガソリン、灯油、重油、ガス)、スコープ2は間接排出(電気)であり、それぞれの使用量に対して最も適切と考えられる排出原単位を乗じて算定しています。 排出原単位は、環境省が公表している「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」ならびに「電気事業者別排出係数(特定排出者の温室効果ガス排出量算定用)」を利用しています。

(1)

イ.スコープ3 (カテゴリー3は連結子会社を含む、それ以外は当行単体、単位:t-CO2)

カテゴリー	2022年度	2023年度
1. 購入した製品・サービス	7, 909	8, 261
2. 資本財	1, 502	1,829
3. スコープ1、2に含まれない 燃料およびエネルギー活動	710	683
4. 輸送、配送(上流)	218	248
5. 事業から出る廃棄物	43	30
6. 出張	135	167
7. 雇用者の通勤	535	557
15. 投融資	1, 504, 455	1, 310, 629
合 計	1, 515, 511	1, 322, 406

<スコープ3の算定対象範囲、基礎データ、算定方法>

● カテゴリー2、3、7、15以外の基本的事項

当行利用している経費管理システムから得られるデータについて、勘定科目と摘要コードの組み合わせをもって、経費支出項目(以下、支出項目)と算定要否を判定したうえで、カテゴリーごとに算定しています。

● カテゴリー3、15以外の排出原単位

環境省が公開している「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」を利用しています。また、排出原単位については、各支出項目に照らして最も適切と考えられるものを選定しています。

● 消費税の取り扱い

消費税は控除せずに算定しています。

(中略)

● カテゴリー15「投融資」

今回は、事業法人向け融資ならびに住宅ローンを対象に、PCAF(※)スタンダードの方法論 に準拠して算定しています。

※「Partnership for Carbon Accounting Financials」金融機関の投融資ポートフォリオにおける GHG排出量を計測・開示する方法を開発する国際的なイニシアティブ 具体的には次の手順のとおりです。

<事業法人向け融資>

炭素関連資産に関連付け、そのセクターや主な業種ごとに、当行に融資取引がある代表的な事業法人が開示している売上高とそれに対するGHG排出量(スコープ1、2)の割合を算出し、その割合を排出係数(炭素強度)として各事業法人の直近決算時点の売上高に乗じる方法を基本に各事業法人における総排出量を推定しています。そして、その推定結果をアトリビューション・ファクター(各事業法人の負債と純資産の合計に占める当行融資残高)に乗じて算定しています。

事業法人ごとの排出量=炭素関連資産に基づくセクターや主な業種ごとの排出係数(炭素強度)× 事業法人ごとの売上高×アトリビューション・ファクター(事業法人ごとの当行融資の寄与度)

したがって、データクオリティはスコア4(企業の売上高とセクターの売上高あたりの排出係数より推計)相当となっています。

<住宅ローン>

住宅ローン1件ごとに、各年度末時点の残高を分子、当行の住宅ローン関連システムから得られる購入時評価額を分母として当行寄与分を算出し、その結果に対して世帯当たりの年間CO2排出量を乗じて算定しています。

なお、購入時評価額を管理の対象としていない住宅ローンなど、住宅ローン関連システムから購入時評価額が抽出されないものについては、それを当初貸出額で代替しています。

また、世帯当たりの年間CO2排出量は、環境省が公表している「令和4年度 家庭部門のCO2排出実態統計調査結果について(確報値)」(東北地方、算定対象年度末において把握できる直近の排出量、2023年度分については2022年度の3.59t-CO2/世帯・年)を引用しています。

過去に公表した2022年度の結果と異なっていますが、2021年度の4.02 t - C O 2 / 世帯・年を引用して算出していたものを、公表にあわせて2022年度の3.59 t - C O 2 / 世帯・年を適用し算出し直したためです。

- (1) Scope3のGHG排出量について、カテゴリーごとに複数年分の実績を 定量的に記載
- (2) · Scope3の算定対象範囲や算定方法を端的に記載
 - ・Scope3のカテゴリー15(投融資)については、商品ごとのGHG排出量の算出方法を具体的に記載するとともに、データクオリティについても定量的に記載

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

また、カテゴリー15「投融資」の詳細は次のとおりです。(単位: t - CO2)

は買」の詳細は次のと	ねりじり。 (単位: t =	-(02)
主な業種	2022年度	2023年度
・石油、ガス	15, 421	14, 818
・石炭	780	719
・電力事業	378, 274	342, 489
小計	394, 476	358, 027
• 航空貨物輸送	_	_
• 航空旅客輸送	18, 447	18, 326
・海運	1, 420	1, 568
• 鉄道輸送	3, 617	4, 420
・トラックサービス	10, 267	11,770
・自動車、部品	8, 596	7, 447
小計	42, 349	43, 533
• 金属、鉱業	200, 557	228, 098
・化学品	21, 735	22, 882
• 建材	54, 239	35, 881
・資本財 (建物等)	39, 526	7, 616
・不動産管理、開発	4, 399	5, 099
小計	320, 457	299, 579
• 飲料	3, 369	2, 738
• 農業	13, 086	16, 216
• 包装食品、肉	46, 230	43, 160
・紙、林産物	86, 053	75, 935
小計	148, 740	138, 051
_	525, 607	397, 322
		E4 110
	72, 824	74, 113
	主な業種 ・石油、ガス ・電力事業 ・・電力事業 ・・航空貨物輸送 ・施運・鉄道輸送・海運・鉄道輸送・・海連・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	・石油、ガス 15,421 ・石炭 780 ・電力事業 378,274 小計 394,476 ・航空貨物輸送 — ・航空旅客輸送 18,447 ・海運 1,420 ・鉄道輸送 3,617 ・トラックサービス 10,267 ・自動車、部品 8,596 小計 42,349 ・金属、鉱業 200,557 ・化学品 21,735 ・建材 54,239 ・資本財(建物等) 39,526 ・不動産管理、開発 4,399 小計 320,457 ・飲料 3,369 ・農業 13,086 ・包装食品、肉 46,230 ・紙、林産物 86,053 小計 148,740

今後は、GHG排出量の大部分を占めるスコープ3カテゴリー15におけるデータクオリティ(スコア)とともに、その他のカテゴリーについても精度・粒度の向上を図っていく予定としています。

<ご留意いただきたい事項>

上述の指標やリスク量の算定結果は、一定の仮定や前提を置いて導き出したものです。また、独立した第三者による保証・検証を取得しているものではありません。

今後、算定や分析対象セクターの範囲の拡大、精度や粒度の向上、リスクシナリオ分析の高度 化、適用する排出係数・排出原単位の変更、算定方法に係る国際的な基準の明確化に対する議論 の動向等により、当行で把握・公表する数値についても将来的に変更となる可能性があります。

4) 指標と目標

a. 当行グループのGHG排出量の削減

当行グループが地域の脱炭素社会の実現に向けて先導的役割を果たす姿勢を示すため、GH G排出量の削減について次のとおり目標を定めています。

時期	内 容
2030年度	スコープ1、2 ネットゼロ
2050年度	スコープ1~3 ネットゼロ

2023年度においては、再生可能エネルギー由来の電力である「いわて復興パワー水力プレミアム」を当行グループに導入することで、スコープ1、2において基準年(2013年度)対比で▲63%まで削減が図られました。

<GHG排出量の推移>



引き続き、豊かな森林・海洋資源の保全や、地域の再生可能エネルギー由来電源開発、CO2貯留などへの取組み・関与を通じて、GHG排出量の削減に貢献し、将来的に社会全体のGHG排出量が吸収量を下回る状態「カーボンネガティブ」の実現を目指していきます。

さらに、当行はスコープ3を含むGHG排出量ネットゼロやカーボンネガティブを目指すにあたり、自治体との脱炭素社会の実現に向けた基本合意の推進等、面的企業支援および関係者間の連携強化に向けて積極的に取り組むとともに、事業性理解や本業支援、エンゲージメントを通じて、いわぎんSDGs評価・宣言サポートサービス、GHG排出量算定・可視化サービス、J-クレジット、自家消費型太陽光発電など、取引先の気候変動に関する課題の解決に向けたコンサルティングやソリューションを幅広く提供していきます。

(以下略)

- (1) Scope3のカテゴリー15(投融資)の内訳として、複数年分のGHG排出量を業種別で定量的に記載
- (2) GHG排出量(Scope1・2) の推移状況を定量的に記載するとともに、 GHG排出量削減のための取組みを端的に記載

東洋紡株式会社(1/1)有価証券報告書(2024年3月期) P24,27

戦略

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

② 戦略

(1)

(イ) 概要

当社グループは、「サステナブル・ビジョン2030」の中で「脱炭素社会&循環型社会」の実現を重要なサステナビリティ目標の一つとしています。また、TCFD提言に沿い、パリ協定に基づく気候変動シナリオを前提とした将来リスクと事業機会を分析・整理しました。それらリスクと機会の影響と財務インパクトを特定した上で、対応策および指標・目標を設定し、経営戦略の強靭性(レジリエンス)向上を図ります。

(ロ)シナリオ分析

温暖化対策の進展によってさまざまなシナリオが考えられる中、以下「シナリオ分析の概要」シナリオを典型的なものとして参照しました。

今世紀末までの世界の平均気温の上昇が1.5℃に抑えられるシナリオと、4℃まで上昇するシナリオのそれぞれについて、2050年までの事業への影響と、当社グループの新たな機会を検討しました。

なお、前事業年度まで2 C未満シナリオを参照していた部分については、世界的潮流にのっとり、当事業年度より1.5 Cシナリオを参照し、検討しました。その結果、2 C未満シナリオとの差異は認められませんでした。

設定シナリオ	1.5℃シナリオ	4℃シナリオ
社会像	今世紀末までの平均気温の上昇を1.5℃に抑える努力を追求し、持続可能な社会の発展をかなえるため、大胆な政策や技術革新が進められる。脱炭素社会への移行に伴う社会変化が、事業に影響を及ぼす可能性が高い社会になる。〈事例〉 ●炭素税の導入・炭素価格の上昇 ●自動車の電動化シフト、再生可能エネルギーの拡大	パリ協定に即して定められた約束 草案等の各国政策が実施されるも、 今世紀末までの平均気温が成り行 きで最大4℃まで上昇する。温度 上昇等の気候の変化が、事業に影 響を及ぼす可能性が高い社会にな る。 〈事例〉 ●大雨による洪水被害の増大
参照シナリオ	 「NZE」 (IEA WE02023) 「APS」 (IEA WE02023) 「SDS」 (IEA WE02021/ETP2020) 「SSP1-1.9」 (IPCC AR6) 「RCP2.6」 (IPCC AR5) 「Global Ambition scenario」 (OECD Global Plastics Outlook) 	● 「SSP5-8.5」 (IPCC AR6) ● 「RCP8.5」 (IPCC AR5) ● 「STEPS」 (IEA WE02023/ETP2020)
リスクと機会 の傾向	移行面 (規制強化などの社会変化) でのリスクおよび機会が顕在化しやすい	物理面 (気象の変化など) でのリ スクおよび機会が顕在化しやすい

(中略)

(二) 特に重要であると認識したリスクと機会

(中略)

<重要リスク3:石油由来資源の削減や代替化する要請の高まり>および

<重要機会1:低炭素/脱炭素型素材や製品の需要増加>

当社グループの主力事業であるフィルム事業はグループ全体の売上高の4割以上を占めます。また、現状のフィルム事業の売上高のうち、約90%が石油由来資源に依存したものです。今後の脱炭素に向けた社会変化(移行)の中で、お客さまを含む社会から石油由来資源の使用量削減や代替化の要請が高まることが予想され、気候関連の重要リスクとして認識しています。また、同時に低炭素/脱炭素型素材や製品の需要は増加し、事業機会が存在すると認識しています。

(リスクを低減する/機会を実現するための施策とその費用)

当社グループは、「サステナブル・ビジョン2030」において、石油由来資源の使用量低減につながる技術や取組み(※)をグリーン化と定義し、2030年度にフィルム製品の60%でグリーン化を実現することを目標に設定し、2023年度においてその比率は13%となりました。石油由来資源の使用量を減らすフィルム製品は、低炭素/脱炭素型製品でもあり、フィルム製品のグリーン化を推進することで、リスクの低減と共に、事業機会の獲得・拡大を図ります。フィルム事業の2030年度の目標売上高である約2,200億円のうち、約1,300億円が、当機会の獲得・拡大によるものです。

このフィルム製品のグリーン化を実現するための当期の費用は、グリーン化フィルムに関する研究開発投資額であり、フィルムセグメントの研究開発費である41億円に含まれます。

(※)バイオマス原料を用いたフィルムの開発、薄型軽量素材のフィルム開発(高強度化)、使用後のフィルムのリサイクルを容易にするための環境配慮設計(モノマテリアル化)、リサイクル原料を使用したフィルム開発およびリサイクル化自体の技術開発

<重要機会2:水資源の希少化による様々な高度水処理の需要の高まり>

気候変動の進行により、全世界で水不足や干ばつの発生リスクが高まると認識しています。今後、 多くの地域で工業用水だけでなく生活用水の確保にも課題が生じ、淡水や淡水のリサイクル需要がま すます高まると予測しています。

当社グループは、1970年代に紡糸技術を活用して開発されたRO膜により海水淡水化事業に乗り出しました。RO膜はその素材特性により、塩素殺菌に優れた耐久性があります。特に閉鎖性海域などの微生物が増殖しやすい海水での海水淡水化に強みがあり、中東湾岸諸国での安定的な淡水の供給に貢献しています。

また、この技術を応用して、高効率に溶液を濃縮するBC膜を開発・販売しています。工場排水の排水処理・リサイクルや無排水(ZLD)化、電池リサイクル工場での有価物(リチウムなど)回収などで売上拡大を見込んでいます。

(機会を実現するための施策とその費用)

当社グループは、「サステナブル・ビジョン2030」において、2030年度に、膜による海水淡水化で1,000万人分の水道水相当量を造水する目標を設定し、2023年度時点で、その造水量は520万人分となりました。今後も、三菱商事との合弁会社「東洋紡エムシー株式会社」の立ち上げによるソリューション提供力の強化により、社会課題の解決を通じた事業機会の獲得・拡大を図ります。

これらの目標の実現、事業機会獲得のための当期の費用は、水処理膜に関する研究開発投資額であり、環境・機能材セグメントの研究開発費である49億円に含まれます。

(以下略)

- (1)シナリオ分析の概要を端的に記載
- (2) ・特に重要であると認識したリスクと機会について、重要であると認識した理由を具体的に記載
 - ・リスクを低減または機会を実現するための施策とその費用について 定量情報も含めながら具体的に記載

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(3) 気候変動対応 (TCFD)

ア.シナリオ分析

当社グループは、世界エネルギー需要の長期的見通しについては I E A のW E O (World Energy Outlook 2022) を参照し、物理的なリスク評価 (気候や海面変化への対応等) については I P C C の R C P を参照してシナリオ分析を実施しています。

長期ビジョンの見直しにあたり、低炭素社会は IEA WEOのSTEPS (注1)、カーボンニュートラル社会はAPS (注2)及びNZE (注3)を参考に検討し、その中間シナリオを当社グループのベースケースとしました。その結果、長期ビジョンで描く社会シナリオの方向性は変わらないものの、その変化のスピードは公表時の想定より加速すると考えています。

当社グループのシナリオでは、2040年社会における国内燃料油需要はおよそ半減する(2019年比)一方、脱炭素・循環型資源由来のエネルギー市場が大きく成長していく中で環境価値取引も一般化することを想定しています。また、EV・シェアリング等のモビリティ関連、生活を快適にするライフサポート関連の高付加価値サービスや、リサイクル資源、デジタル機器等に必要な高機能材料、先端材料等の需要が拡大していくと見込んでいます。

当社グループは、1.5℃を含む複数のシナリオを検証しており、化石燃料中心のポートフォリオから脱炭素分野へシフトしていく過程において、燃料油の需要動向等にも注視しながら、エネルギー安定供給とカーボンニュートラル社会の実現を両立していく方針です。様々なシナリオに対応する高いレジリエンスを有しており、社会全体がよりカーボンニュートラル実現に向けて進展し、日本全体で1.5℃シナリオに向かっていく環境により近づけば、当社の取組もさらに加速させることで日本のエネルギートランジションをリードし、脱炭素社会の形成に大きく貢献します。

- (注) 1. Stated Policies シナリオ(現在公表されている各国の政策を反映したシナリオ)
 - 2. Announced Pledges シナリオ (各国の意欲的な目標が達成されると仮定したシナリオ)
 - 3. Net Zero Emissions by 2050 シナリオ (2050年に世界でネットゼロを達成するシナリオ)

イ. リスクと機会

当社グループは、全社的リスクマネジメント(ERM)を導入しています。このプロセスから気候変動対応は経営上の重要なリスクと捉え、かつ機会とも認識しており、次頁の項目を特定しています。

財務影響については、移行リスクは当社ベースシナリオ、物理リスクはストレスケースとして IPCC RCP8.5シナリオ (注4)に基づき試算していますが、多くの潜在的リスク・不確実な要素・仮定を含んでおり、実際には、重要な要素の変動により大きく異なる可能性があります。

なお、リスク・機会を含むTCFD推奨の開示項目については、毎年発行される「ESGデータブック」に詳細を記述しています。2024年11月に発行する予定ですので、そちらをご参照ください。

(注) 4. IPCC (気候変動に関する政府間パネル)の評価シナリオで、世界の平均気温が 2100年までに1986年~2005年と比べ約4℃相当上昇するシナリオ

好事例として着目したポイント

■ リスク・機会の項目ごとに短期、中期、長期の財務影響額を定量的に記載するとともに、評価方法について端的に記載

・カーボンニュート クリン達成のために要するコストの増加	●リフ	ベク・機会と時間軸ごと	の財務影響			
(2025年) (2030年) (2040年) 評価方法			財務影響			
・カーボンニュートラル達成のために要するコストの増加 ***********************************		項目名		1 //-		評価方法
リス で	移行	ラル達成のために要	なし		, , , , ,	2040年の目標削減量1,900万トン 全量を炭素クレジット購入した場 合の営業利益減少額 炭素クレジット価格(50ドル/ tC02※)×数量×為替
### 1	リス	Vの普及加速による 石油需要減 ・環境意識の高まり			,	(第3次中期経営計画の2025年度
・			上流資産の座 リスクは限定的			保有する石油上流資産の埋蔵量を、 現行生産量で割り戻した可採年数 から推定
・温暖化に伴う海面 上昇 リスクは限定的 年時点の日本近海における海面 昇量 (約0.2メートル) から推定 ・再生可能エネルギー、水素、カーボンニュートラル燃料に対する需要増加 と展開フェーズ ・E V 充電や環境に配慮したモビリティサービスの拡大 のビジネス機会拡大が見込まれ、推定される市場規模と当社シェア、営業利益率について一定の仮定をおき試算した当期利益 「大年」 「一年」 「一年) 「一年」 「一年) 「一年)	リス	等)と海面水位の上昇 による極端な風水害 の発生、過酷度の増	1~2億円/年			IPCC RCP8.5シナリオを 参照し、国内に保有する製油所・ 製錬所等31箇所の設備・資産を対 象に、WRI Aqueduct (注5)等を用い被害総額(営業 利益減少額)を試算
 ・再生可能エネルギー、水素、カーボンニュートラル燃料に対する需要増加 後 ・E V 充電や環境に配慮したモビリティサービスの拡大 周到な準備と展開フェーズ 一を回り、 (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本) (本)			リスクは限定的			Aqueductが予測する2040 年時点の日本近海における海面上 昇量(約0.2メートル)から推定
会 ・E V 充電や環境に	機	ギー、水素、カーボンニュートラル燃料	と展開		,	脱炭素・循環型社会の進展に伴い、 再生可能エネルギー、水素、カー ボンニュートラル燃料に対する需 要の増加が見込まれ、推定される 市場規模と当社シェア、営業利益 率について一定の仮定をおき試算 した当期利益
(山服名)	会	配慮したモビリティ	と展開	と展開 ~500億円 ~1,000億円 ~1,000億円		脱炭素社会に向けて普及が見込まれるEV充電の需要増加や、環境に配慮したモビリティサービス等のビジネス機会拡大が見込まれ、推定される市場規模と当社シェア、営業利益率について一定の仮定をおき試算した当期利益
(,1,mt)				(井	平略)	

(注) 5. 世界資源研究所 (World Resources Institute) が開発した水リスク評価ツール

ENEOSホールディングス株式会社 (2/2) 有価証券報告書 (2024年3月期) P25-28,140

指標及び目標

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

ウ. 指標と目標 ~カーボンニュートラル基本計画~

カーボンニュートラル社会の実現に向けて、当社グループはカーボンニュートラル基本計画(2023年5月公表)を策定しています。本計画では、当社の温室効果ガス排出削減を製造・事業の効率化やCCS、森林吸収等によって進めるとともに、社会の温室効果ガス排出削減に貢献するため、水素・カーボンニュートラル燃料・再生可能エネルギー等による「エネルギートランジション」の推進とリサイクルやシェアリング等による「サーキュラーエコノミー」の推進を掲げ、具体的な目標やロードマップを定めています。

当社グループのカーボンニュートラル基本計画の詳細は、以下のとおりです。 (中略)

当社の温室効果ガス排出削減に向けたロードマップ

					202	25年度	2030年度		2040年度
221	室効果ガス 排	出量目標 (Scop	e1+2)	Dy DAGER WHILE	3113	F (A14%)	19以下 (***	(%)	±0
)	単位;百万*>/年	メタン排出屋	2 (EMPROPO	350*	(±80%)	3001 未満		(±100%)
		燃料等の需要に応じ	た想定排出量		3	31.5	23		19
	当社温室効果	ガスの排出抑制	省工ネ・対	STREET OF		0.5	A 1		A 3
対策	CO2の人為的	固定化	CCS (CO20)	CCS (CO ₂ の回収・貯留) など 森林吸収 など AO.		-	A 3		A 11
)PR	CO2の自然吸	CCPRESSO .	森林5			5 (BUE) A 2 (BE	A 2 (BHH)	H5)	▲ 5
基準4	F: 2013年度 F温室効果ガス 計: 36百万°, ^{※1}	西万°»/年 濃室効果 20 ガス排出屋 Scope1+2	36	35	29	• 31 31.s	• 19 23	46%	カーボン (ニュートラ)
タン研出機(タン研出機(タン研出機(8を選択決議等から、GR- にことに何、2022年5月 17日末年8日 ²¹⁷ 2021年度): 1907・ ・・リング・ボンド(22年6 転音学ないが、2020年	-20	2013年度 (基準年実績)	2018年度 (実施)	2021年度 (東語)	▲ 0.5	2030年度(日本)	▲19 2040年度 (日本)	±0 SELECTION ARTERISE DEPRESENTA

社会の温室効果ガス排出削減に向けたロードマップ

ーホンニュー	トラル社会実現への	「「「「「「」」」	以り組み	2025年度	2030年度	2040年度
		CI (災薬強度)	87 g-со _з /мз	81 g-co ₂ /MJ	44 g-co ₂ /MJ
		CO₂フ	リー水業	商用化投資判断	25万%	100 ~ 400万5
	エネルギー	4.40.	SAF	1号案件投資判断	50 ∼ 70万 KL	国内シェア 50%
エネルギー	トランジション	カーポンニュートラル	バイオ燃料	-	ハイオクガソリンへの10%間合**	ガソリンへの20%混合
724	の推進	燃料	合成燃料	1パレル/日規模実証	300 //レル/日	1万パレル/日以上
			エネルギー 世界電容量	2 gw	3 GW	6 ~ 8 GW
		CCS (他社内は)	_	-	400~1,000万 ⁺ >
			カル素材 音源比率 ²²	2万 ¹ 。規模 廃プラ油化事業開始	20%	35%
素材・	サーキュラー		滑油 イクル量	実証完了	1075 KL	20万 KL
サービス分野	の推進		製錬 クル比率	-	25%	50%
		廃棄物級終処分率			1.0%未満	
	削減貢献商品の拡大	削減貢献	量 (素材)*3	7575°>-COze	15075 COze	20075°>-COze

(参考) 【連結財務諸表等】 ※ 一部抜粋

【連結財務諸表注記】

- 13. 非金融資産の減損
- (2) のれんの減損テスト

当社グループにおける当連結会計年度末時点の重要なのれんは、2017年4月1日付の東燃ゼネラル石油株式会社との経営統合により生じたのれん(以下、統合のれん)160,155百万円及び2022年1月14日付のジャパン・リニューアブル・エナジー株式会社の取得により生じたのれん(以下、JRE取得のれん)68,353百万円です。のれんの減損テストは減損の兆候の有無にかかわらず年に1度実施し、減損損失は資金生成単位グループの回収可能価額が帳簿価額を下回った場合に認識します。

それぞれののれんの減損テストは当連結会計年度末時点で行っており、詳細は以下のとおりです。

統合のれんの資金生成単位グループは、経営統合のシナジーから便益を得られるENEOS株式会社等から新規事業を除いた事業で構成されています。回収可能価額は使用価値に基づいており、使用価値は、過去の経験及び外部からの情報を反映し、経営者が承認した事業計画(5年)及び継続価値算定のため一定の中長期成長率を基礎に想定した事業計画後の期間双方の資金生成単位グループのキャッシュ・フローを現在価値に割り引いて算定しています。当該使用価値の計算において、国内外の化学品を含む石油製品市況、事業計画後の期間の中長期成長率及び割引率といった主要な仮定を用いています。なお、カーボンプライシング導入によるコスト負担についても検討を行い、正味キャッシュ・フローの見積りに重要な影響は与えないと判断しています。

中長期成長率は、第3次中期経営計画に基づき、国内の中長期インフレ率、国内・アジアにおける化学品を含む石油製品市場の中長期成長率等を総合的に勘案した $\triangle 1.3\%$ (前連結会計年度は $\triangle 3.2\%$) で超長期の残存需要まで継続すると見込み、割引率は税引前の加重平均資本コストを基礎に4.8% (前連結会計年度は4.0%) としています。当連結会計年度における国内・アジアにおける化学品を含む石油製品市場の中長期成長率の前提は、IEAのWEO (World Energy Outlook2023) で示すStated Policies シナリオ及びAnnounced Pledges シナリオを参考に検討したそれらの中間シナリオや第三者機関より公表されている見通しを参考にしています。

なお、前連結会計年度は、国内・アジアにおける化学品を含む石油製品市場の中長期成長率の前提は、IEAのWEO (World Energy Outlook2022) で示すStated Policies シナリオ並びにAnnounced Pledges シナリオ及びNet Zero Emissions by 2050 シナリオを参考に検討したそれらの中間シナリオや第三者機関より公表されている見通しを参考にしており、当社の気候変動対応におけるシナリオとも整合していましたが、当社グループの方針や各国の政策等を踏まえた外部機関の分析結果も勘案し、より蓋然性の高いシナリオへ見直しています。

前連結会計年度及び当連結会計年度の減損テストにおいて、資金生成単位グループの回収可能価額が 帳簿価額を上回っている金額及び将来キャッシュ・フローの金額(割引前)が変化しないと仮定した場 合に、割引率及び中長期成長率の合理的に考え得る変動により、資金生成単位グループの回収可能価額 がのれんの帳簿価額を下回る割引率及び中長期成長率の変動値(%)は以下のとおりです。

なお、主要な仮定は、国内外の需給バランス、カーボンニュートラルに向けた動きを踏まえ採用された気候変動シナリオ及び金融市場の動向等により変動する可能性があり、現時点の想定と乖離する場合には、回収可能価額がのれんの帳簿価額を下回る可能性があります。

- (1) 温室効果ガス排出削減に向けたロードマップを時系列で図示しながら 平易に記載
- (2) 気候変動シナリオの影響を会計上の見積りに反映している旨を端的に記載

(2)自然資本(水リスク、生物多様性等)

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(1) ガバナンス

当社グループは環境や社会の課題を解決しながら持続的成長を果たすため、2020年4月、「サステナビリティ委員会」を設置いたしました。委員長は代表取締役社長・CEOが務め、事務局は経営企画部、サステナビリティ推進部、広報部が担い、委員会傘下には、環境、人権、広報・教育、海外、ESG(環境、社会、ガバナンス)評価向上をテーマにした5つのワーキンググループを設け、各グループに関係部署が参画しております。

委員会は、グループ全体のサステナビリティ・ESG課題に関する方針策定や施策を検討し、その活動内容を、サステナビリティ委員長および取締役会へ定期的に報告しております。

また、2021年4月には取締役会の諮問機関として「サステナビリティ・アドバイザリーボード」を設置し、当社グループに影響を及ぼすESG課題について、社内経営層と社外有識者が協議する機会を年2回設けております。協議した内容はウェブサイトなどで開示し、会社の経営方針や各種施策に反映しております。

(2) 戦略

当社グループは、人類を「食」の楽しみや喜びで満たすことを通じて社会や地球に貢献する「EARTH FOOD CREATOR」をグループ理念に掲げ、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指しております。当社グループが果たすべき責任、取り組むべき社会課題は、食の安全管理体制の構築や環境負荷の低減、ガバナンスの確立など幅広い領域に及んでおります。その中でも、当社グループが特に力を入れて取り組むべき重要課題=マテリアリティを、サステナビリティとウェルビーイングの2つの観点から、4つのテーマ(「健康と栄養改善への貢献」「創造人材の育成と活用」「気候変動の緩和と適応」「持続可能な調達」)で設定しております。なお、その他の課題に関しては、主要なESG評価機関からの評価を各部門のKPIとして戦略を策定し、施策を実行しております。

(中略)

② 生物多様性(TNFD(※1))への対応

当社グループが目指す「ネイチャーポジティブ」を実現するためには、生物多様性の保全と回復が必要だと考えております。そこで、当社グループの事業活動が生物多様性に与える影響を把握するため、2022年11月にTNFDが発表した「TNFD自然関連リスクと機会管理・情報開示フレームワークベータ版v0.3(※2)」を参考に、LEAPアプローチ(※3)を用いた自然関連リスク・機会評価をトライアル実施いたしました。

- ※1 TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures: 自然関連財務情報開示タスクフォース)は、民間企業や金融機関が自然資本及び生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価、開示するための枠組みを構築する国際的なイニシアティブ。
- ※2 TNFDが2023年9月に情報開示フレームワークの完全版を提言するにあたり、事前にステークホルダーからのフィードバックを取り入れるため発表したフレームワークのプロトタイプ。
- ※3 TNFDが提唱する自然関連のリスクと機会を科学的根拠に基づき体系的に評価するための プロセス。分析のスコープを選定した上で、自然との接点を発見する「Locate」、自然 への依存と影響を診断する「Evaluate」、自然に関する重要なリスクと機会を評価する 「Assess」、リスクと機会に対応しステークホルダーに報告する準備を行う「Prepare」 の4ステップの順に進めることが特長。

<アセスメント対象の検討>

ENCORE (※1) によると、天水、かんがい耕作作物、酪農、天然海水漁業などの生産プロセスを含む農林水産業は、自然への依存度が最も大きいセクターとされております。特に、食品企業は自然の資源に依存しているほか、事業活動を通じて生物多様性に大きな影響を与えております。

そこで、当社グループのバリューチェーンのうち、原材料調達における評価から始めることが重要と判断いたしました。今回のトライアル実施においては、当社グループの主要製品に使用している様々な原材料のうち、森林リスク商品(※2)に含まれる「パーム油」「木材パルプ」「カカオマス」「大豆」と、海域の原材料の「エビ」「イカ」「すり身魚」の計7品目を対象といたしました(図1)。

- ※1 ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure) は、自然資本金融同盟 (Natural Capital Finance Alliance (NCFA)) や国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター (UNEP-WCMC) などが共同開発したツールで、企業活動の自然への影響や依存度の大きさを把握することができる。
- ※2 世界的に取引される商品および原材料のうち、それらの生産過程が森林減少や森林劣化に寄与すると考えられるもの。具体的には、カカオ、パーム油、大豆、木材、木材パルプ、牛製品、革製品、天然ゴムなどが含まれる。

(図1)



好事例として着目したポイント

■ 評価対象とする原材料の特定について端的に記載

日清食品ホールディングス株式会社(2/3)有価証券報告書(2024年3月期) P20-24,26,35

戦略

目次に戻る

[【] 】 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

<4つの分析ステップ>

Locate

7品目の主要な調達先の「生態系の完全性」「生物多様性の重要性」「水ストレス」について5段階で評価いたしました。さらに、当社グループの調達戦略と整合性を確保するため、各原材料の「戦略的重要性」「代替可能性」「調達難易度」「価格上昇率」も勘案し、主要な調達先の中から優先地域を選定いたしました。その結果、対象7品目の主要な調達先(37の国・地域)のうち、以下の4品目(パーム油、エビ、カカオマス、木材チップ)において優先すべき調達国・地域を特定いたしました(図2)。

(図2)

優先地域の判断基準 今回特定された優先地域 調達戦略との整合性 生息するレッドリスト種 生態系の完全性 START (脅威の軽減スコア) 代替可能性 パーム油:インドネシアおよびマレーシア/全土 戦略的重要性 エビ:インド/ケララ州 保護地域との近接性 カカオマス: エクアドル/全土 重要性 KBAとの近接性 価格上昇率 2003 P. R. STUTE 木材チップ: 日本/北海道 水ストレス ベースライン水ストレス

Evaluate

Locateで特定した各優先地域での原材料生産プロセスについて、自然への依存・影響関係に関するENCOREのデータと、原産地の地域性や原材料の特性、業界団体の動きなどに関する文献調査の結果を掛け合わせ、自然への依存度と影響度を複合的に評価いたしました(表 1)。また、影響度を評価する際には、「温室効果ガスの排出」「水使用」などの影響要因について、事業活動が与える負の影響のみならず、「負の影響の緩和」や「正の影響の創出」に繋がる取り組みまでを含めております。

(表1)

原材料	依存	影響
パーム油 (インドネシア、 マレーシア/全 土)	・肥沃な土壌の持続的な使用 ・花粉媒介昆虫の存在 ・農園や搾油工場での洪水被害最 小化	・農地開発や焼畑農法による森林破壊 ・生物多様性の喪失と土壌の劣化 ・化学肥料等による土壌汚染 ・土地改変によるCO2排出
木材チップ (日本/北海道)	・樹木の成長に必要な水資源 ・樹木の成長に必要な土壌の養分 ・花粉媒介昆虫の存在	・天然林の伐採による生態系の改変 ・再造林放棄による生態系の劣化 ・地がきによる地表植生、表土の除去
エビ (インド/ケラ ラ州)	・エビの生息に必要な水質の維持 ・エビの稚魚を育む生息地の提供	・トロール漁による海洋生態系の破壊 ・混獲・乱獲による水産資源の減少
カカオマス (エクアドル/ 全土)	・作物の成長や農園の運営に必要な水資源・作物の成長や品質を支える土壌の養分・花粉媒介昆虫の存在	・農地拡大による熱帯雨林の改変、破 壊 ・不適切な農薬使用による汚染

Assess / Prepare

Evaluateで確認した自然への依存・影響関係に基づき、当社グループの原材料調達における自然関連リスク・機会を以下の通り特定いたしました。

自然関連リスクに関しては、主に原材料生産者への影響に起因するものを物理リスク、主にステークホルダーへの影響に起因するものを移行リスクと捉え、特に重要度の高いものを抽出いたしました(表2)。

自然関連機会に関しては、Evaluateで整理した「負の影響の緩和」又は「正の影響の創出」に繋がる取り組みをもとに、当社グループとして実現可能性のある機会を原材料別に検討いたしました(表3)。これらに加えて、複数の原材料に共通する機会として、当社グループの強みであるフードテックを活かした植物性代替食の開発・使用を進めてまいります。また、当社グループの製品は老若男女問わず幅広い消費者と接点があることを踏まえ、RSPOをはじめとする認証制度のマークを商品パッケージに表示することで、消費者に対して持続可能な調達や認証制度に関する認知の向上を図り、持続可能な商品の市場形成に貢献してまいります。今後、特定した自然関連リスクと機会に優先順位をつけ、取り組みの進捗を管理する指標を設定していく予定であります。

(表2)

白然関連リスク

	物理』	リスク		移行リスク	
原材料	慢性リスク	急性リスク	政策・法規制 リスク	評判リスク	市場リスク
パーム油 (インドネシア、 マレーシア /全土)	花や食数肥るどサ化適パ給たが粉、動減料土性の一に応一量場上介虫の、用汚出汚態ス産き油減、すれの生化に染に染系の者ずの少価ると明息の生化に、はないのでは、まないでは、まないのでは、まないのでは、まないではないでは、まないでは、まないでは、まないでは、まないでは、ま	農う不に消のパお動た上を要地水適よ失劣ーけが場昇変がと農生に農生断、調すじいのパは動た上を要がは、場合では、場合である。	農地門料使用化の認証化学の開発性用料性別報報化等が発生的では、 一般では、 一般では、 一般では、 一般では、 一般では、 一般では、 が、 が、 が、 が、 が、 が、 が、 が、 が、 が	_	化石燃料代替品としてのパームによりである。 の需要増加により追し、価格が高 は、価格が高騰する。
		(E	中略)		

- (1) 評価対象とした原材料のうち、優先すべき調達国・地域を特定するとともに、原材料ごとに依存と影響の観点での評価結果を一覧で端的に記載
- (2) 評価対象とした原材料の調達から生じる可能性のあるリスクを、物理 リスクと移行リスクに分け、それぞれの項目ごとに端的に記載

日清食品ホールディングス株式会社(3/3)有価証券報告書(2024年3月期) P20-24,26,35

戦略 指標及び目標

目次に戻る

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(表3)

自然関連機会

日然関連機会					
原材料	t t	幾会			
パーム油(イン ドネシア、マ レーシア/全土)	天然資源の持続可能な利用	・RSPO等の認証品の調達量拡大 ・森林モニタリングによる高リス クサプライヤーの把握・ モニタリング ・高リスクのサプライヤーに対す る自発的なエンゲージメント・是 正措置の依頼			
	生態系の保護、回復、再生	・小規模農家に対する認証取得支援・農園周辺地域の景観維持活動の実施			
木材チップ(日 本/北海道)	天然資源の持続可能な利用	・FSC等の認証品の調達量拡大			
	資源効率	・木材の使用量を削減した容器の 開発			
	(中略)				

<今後に向けた課題・アクション>

本トライアルで特定した自然関連リスク・機会への対応策は、環境戦略「EARTH FOOD CHALLENGE 2030」や「カーボンニュートラル」「ネイチャーポジティブ」の実現に向けたさまざまな戦略と整合性を取りながら、当社のサステナビリティ委員会が主管となって今後も検討してまいります。

2024年度は自然関連リスク・機会をさらに定量的に評価すると共に、特にリスクの高い原材料に対してシナリオ分析を実施していく予定であります。また、「TNFD自然関連リスクと機会管理・情報開示フレームワーク最終版」の内容に基づき、開示情報を順次拡充してまいります。

(3) リスク管理

当社グループでは、取締役会の管理下に「総合リスク対策委員会」を設置し、リスクの管理 状況を把握し、企業価値の毀損を回避するよう努めております。各年度に1度、事業会社社長 および各チーフオフィサーによるリスク評価報告を基に、発生可能性と影響度の2軸で構成さ れるリスクマップにて各リスクを4段階のステージに分けて評価し、管理方針を定めて管理状 況を取締役会に報告しております。また環境・安全リスクに対応する組織をサステナビリティ 委員会のもとに設置しており、環境面等における重大事故が発生した際は、マニュアルに従っ て直ちに対応し、事態の収拾と解決にあたります。

リスクの抽出・評価アプローチおよび特定したリスクの管理方法について、「第2 事業の状況 3 事業等のリスク」に記載しております。

(4) 指標及び目標

① EARTH FOOD CHALLENGE 2030

当社グループは2020年4月に策定した環境戦略「EARTH FOOD CHALLENGE 2030」の中で、気候変動問題に対する取り組みや資源の有効活用に関する目標を定めております。

環境戦略「EARTH FOOD CHALLENGE 2030」 実績

2030年に向り	目標値	2023年実績	
	持続可能なパーム油の調達比率 (※1)	100%	43. 4%
有効資源活用へのチャレンジ	水使用量…IFRS売上収益100万 円あたり	12.3㎡/百万円	9.7㎡/百万
	廃棄物削減率 …2015年度対比/日本国内	△50%	△51.1%
気候変動問題へのチャレンジ	CO2排出削減: Scope 1+2 …2020年対比/国内外(※2)	△42%	△16. 1%
X(陜友期问題への) ヤレノン	CO2排出削減: Scope 3 …2020年対比/国内外(※2)	△25%	△2. 3%

※1 外部認証の活用及び独自アセスメントによる

※2 2023年5月にCO2排出削減率の目標値を上方修正

Scope 1+2: △30% (2018年対比) →△42% (2020年対比)

Scope 3: △15% (2018年対比) →△25% (2020年対比)

なお、販売・流通領域における廃棄物削減の一つとして、フードロス対策を実施しております。支援団体への寄贈実績は以下となっております。

フードバンク寄贈実績					
寄贈食数	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
前贈良剱	70, 276	344, 698	683, 674	631, 594	

- (1) 評価対象とした原材料の調達から生じる可能性のある機会について端 的に記載
- (2) 環境に関する指標と目標、実績に加え、関連する施策の実績(フード バンク寄贈実績)について定量的に記載

(2)

≪自然資本の持続可能性向上に向けた対応≫

当社グループのビジネスは自然資本に依存しており、様々な生態系サービスの恵みを受けて 事業を行っていることから、自然資本の持続可能性が損なわれることは、大きなリスクである と認識しています。特に気候変動は当社グループをとりまく様々なリスクと関連しており、ま た、生物多様性も気候変動と相互に影響しあって、原材料調達などのリスクに大きく影響しま す。そのためこれらの環境課題に対して、統合的なアプローチと対応が重要であり、 リスク に対応することでレジリエンスを高め、成長機会につなげていくことが重要と考えています。

(中略)

②生物多様性への対応(TNFD提言への取組)

当社グループは生物多様性を守ることの重要性を考え、2014年に環境憲章を改訂し、行動方針に「生物多様性の保全」の推進をうたっています。当社グループの強みは、世界各地から水産物をはじめとした素材を調達できる資源アクセスであり、価値創造の源泉となっている一方で、事業活動を通じて自然資本に大きく依存し、また、影響を与えています。地球や海の恵みを受けて事業を営んでいることを常に心にとめ、バリューチェーンにおける生物多様性への依存と影響を把握し、その上で事業活動による負の影響の回避・低減に努めるとともに、復元・再生に取り組みます。

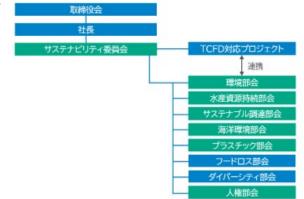
また、当社グループは、2023年9月にTNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)フォーラムに加盟し、2023年12月にTNFD Adopterに登録しました。TNFD最終提言v1.0で推奨される開示推奨項目を、「ガバナンス」、「戦略」、「リスクと影響の管理」、「指標と目標」の4つの柱に沿って開示しています。

(注):TNFD提言への取り組みの詳細は、TNFDレポートをご参照ください。

https://nissui.disclosure.site/assets/pdf/89/2023_tnfd_ja.pdf

〈ガバナンス〉

自然資本・生物多様性に関連する取り組みは、「水産資源持続部会」、「サステナブル調達部会」、「海洋環境部会」、「プラスチック部会」、「環境部会」、「人権部会」の6部会を中心に対応しており、各部会では方針や戦略の立案・実行を行い、サステナビリティ委員会に報告しています。年6回開催されるサステナビリティ委員会では、各部会からの報告や提案を受けてサステナビリティを巡る課題に係る具体的な目標や方針、施策を検討しています。また、取締役会への定期的な報告を通じて、取締役会からの意見や助言をその取り組みに反映しています。



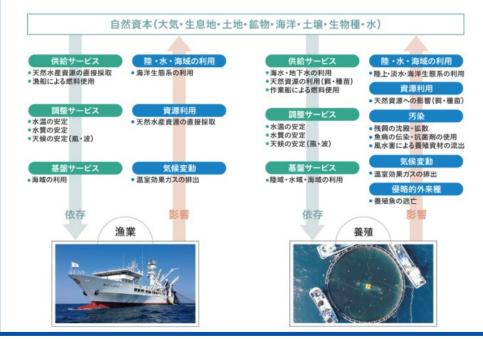
〈戦略〉

漁業と養殖における自然への依存と影響の関係を整理するため、LEAPアプローチ(注1)に沿って「依存と影響」の診断と「リスクと機会」の評価を行い、以下のように整理しました。なお、今回の評価では、バリューチェーン最上流における自然との接点である「漁業」および「養殖」を対象とし、外部ツール「ENCORE(注2)」を使用した一次評価を行った上で、当社グループの操業実態に合わせた二次評価(定性評価)を行いました。その結果、漁業では海域や水産資源などの海洋生態系サービスに大きく依存し、漁獲によって水産資源量や生物種に影響を与えていることが分かりました。養殖では、陸域・水域・海域の利用に加え、水温や水質などの生態系調整サービスに大きく依存している一方で、給餌による水質悪化など、養殖場水域の汚染により自然へ影響を与えていることが分かっています。

戦略

(注1) LEAPアプローチ: TNFDが開発した、自然関連のリスクと機会を評価するためのガイダンス。分析プロセスであるLocate、Evaluate、Assess、Prepareの頭文字をとったもの。

(注2) ENCORE: ビジネスセクターと生産プロセスごとの自然資本への依存と影響を評価するツール。



- (1) 自然資本・生物多様性に関するガバナンス体制を端的に記載
- (2)評価対象とした事業を対象に、LEAPアプローチに沿って診断した 「依存と影響」の診断結果について端的に記載

■リスクと機会の評価

<漁業>

自社にとってのリスクと機会

	リスク /機会	分類	想定される主なリスク と機会	事業インパクト	主な対応策
	物理リスク	慢性 急性・慢性	水産資源の枯渇化 海水温の変化に伴う資 源状態・漁場・種の変 化	調達量の減少 (サプライチェーンの不安定化)調達コストの上昇	・資源アクセスのさ らなる強化 ・調達ネットワーク の構築
	移行	規制	漁業規制の強化	・調達量の減少 (サプライチェーンの不安定化)	・養殖事業の強化 ・水産物代替原料の 開発
	リスク		温室効果ガス排出規制 の強化	・対応コストの発 生	・漁場探索の効率化 (ドローン活用等)
				(中略)	
漁業		製品・ サービス/ 天然資源 の持続可能な利用	水産物の持続的調達に よるサプライチェーン 安定化	・収益の安定化、 販路の拡大	・調達における資源 状態の確認 ・漁業認証取得や認 証品の取り扱い増
	機会	評判/生態 系の保全	海鳥や哺乳類の偶発的 捕獲防止による悪評の 防止、生態系の保全	・レピュテーショ ンリスクの回避 ・漁場の生態系保 全→漁業継続性の 確保	・各漁業会社におけ る偶発的捕獲防止策 の継続
			投資家・金融機関から の評判向上、資金調達 の多様化	・資本コストの低減	・持続可能な水産資
		評判資本	消費者の購買行動の変 化 (持続可能性に配慮 した製品に対する需要 の増加)	・売上の拡大	源の調達と情報発信

好事例として着目したポイント

■ 評価対象とした「漁業」と「養殖」のそれぞれについて、リスク・機会の項目ごとに、想定される主なリスクと機会、事業インパクト、主な対応策を一覧で端的に記載

<養殖>

リスク /機会 分類 想定される主なリ スクと機会 事業インパクト 主な	対応策
風水害の激甚化に ・養殖施設の掲憶に 強	の導入、施設の補 測し、被害を最小 対応強化
無病の蔓延 ・魚の斃死による資 ・独自の養殖魚 産の喪失 ・独自の養殖魚 (N-AHMS) によ	健康管理システム る予防管理
(中略)	
・	境モニタリング おける海洋環境へ 飼料、自動給餌シ 移行
リスク ・船による給餌 温室効果ガス排出 ・対応フストの発生 テムへの転換	から遠隔給餌シス 給餌船の開発・実
(中略)	
養殖 完全養殖技術の確 ・ビジネスのレジリ 立による天然資源	種への展開(100%
健康管理による養 殖魚の健康増進、 品 ・ 周辺海域への魚病 サ ー 拡大防止 ・養殖成績の向上、 収益の安定化 ・競争優位性の確立 (N-AHMS) によ	健康管理システム る予防管理
ビス/ 抗菌剤に頼らない 生態 養殖方法の研究開 ・輸出機会の拡大 ・SeaBOS を通じ 系の 発による海洋環境 ・競争優位性の確立 ダーとの協働 機会 負荷の低減	ごたステークホル
陸上養殖技術の開発による海洋環境への負荷の低減 ・競争優位性の確立、販路の拡大・レピュテーションリスクの回避・現場の取り組	みの深化(エビ、
製 ・物理リスク(風水 サーモン、マサ 陸上養殖技術開発 による気候変動耐 性の確保 ・物理リスク(風水 中ーモン、マサ による気候変動耐 性の確保 化	
(中略)	

株式会社ニッスイ (3/3) 有価証券報告書 (2024年3月期) P31.36-42

リスク管理 指標及び目標

(]) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

〈リスクと影響の管理〉

当社グループでは、中長期的な経営戦略を見据えた重要リスクを特定するため、マテリアリ ティをリスクマネジメントの起点としています。2023年度に実施したマテリアリティの見直し に伴い、重要リスクについても見直しを行いました。特定した自然資本・生物多様性に関わる 重要リスクは以下の通りです。なお、マテリアリティの見直しに際しては、TCFDやTNFDの取り 組みにおける「気候関連・自然関連のリスクと機会」の検討結果を反映させています。リスク の詳細は「第2 事業の状況 3 事業等のリスク」をご覧ください。

重要リスク	重要リスク管理組織				
気候変動への対応に関す るリスク	環境部会				
生物多様性への対応に関 するリスク	水産資源持続部会 海洋環境部会	\rightarrow	 サステナビリティ委員会 		
サプライチェーンの環 境・人権に関するリスク	サステナブル調達部会 人権部会				

気候変動に関連するリスク・機会の分析と対応策については、常務執行役員(CFO)がオー ナーを務める部門横断型の「TCFD対応プロジェクト」が環境部会と連動して検討しています。 また、バリューチェーン上の自然資本関連のリスク・機会の分析と対応策については、水産資 源持続部会、海洋環境部会、サステナブル調達部会、人権部会、において検討し、サステナビ リティ委員会での議論の後に取締役会に報告され、取締役会から受けた意見や助言を施策に反 映しています。

〈指標と目標〉

当社グループは、水産資源の持続性確保や海洋環境の保全を経営課題と位置付けて取り組んでおり、 以下の指標と目標を用いて自然関連の依存・影響、リスク・機会を管理しています。

対象	指標	目標	測定・判定方法
漁業・ 養殖	持続可能な調達 比率	2030年度:水産物の持 続可能な調達比率100%	ODP (注1) による評価手法 (FishSourceスコア1~5による判定) で、「Well Managed (優れた管理) すべてのスコアが8以上」、「Managed (管理) 同6以上」を持続可能と位置づけ
漁業・養殖	絶滅危惧種(水 産物)の調達	特に絶滅の危険度の高 い水産物に関しては、 2030年までに資源回復 への科学的かつ具体的 な対策(右記)が取ら れない場合には、調達 を停止	資源回復への科学的かつ具体的な対策 1. MSC等の認証漁業品 (GSSI (注2) 認証相当)または、FIP漁業品 2. RFMO (注3)等の国際的な資源管理団体による科学的な漁業管理 3.0DP (注1)が定める基準で「Managed」以上の評価 4. その他、上記1-3の実現に向けて、具体的な施策を実施している場合
漁業・ 養殖	CO ₂ 排出量	2030年度: CO2排出量 30%削減	CO ₂ 排出実績(対象: Scope 1, 2 基準年度: 2018年度)
養殖	/	2024年度: 100%切り替 え完了	海洋へのプラスチック流出リスクの低い養殖 用フロートへの切り替え実績
養殖	養殖魚の逃亡	逃亡魚の発生ゼロ	逃亡実績(逃亡魚が発生した際は、発生規模を問わず、全て把握、記帳、集計)

(注1) ODP: Ocean Disclosure Project。SFP (Sustainable Fisheries Partnership) が2015 年に 設立した、シーフードの調達を自主的に開示するためのオンライン報告プラットフォーム。

(注2) GSSI: Global Sustainable Seafood Initiative。持続可能な水産物認証プログラムを検証 する国際パートナーシップ。

(注3) RFMO: Regional fisheries management organizations。水産資源の保存及び持続可能な利 用の実現を目指し、個別の条約に基づいて設置される国際機関。

- (1) 自然資本・生物多様性に関わる重要リスクの管理組織や、リスクの管 理体制を端的に記載
- (2) 「漁業」と「養殖」を対象とした指標と定量的な目標に加え、測定・ 判定方法を具体的に記載

(2) 気候変動・生物多様性への対応とTCFD・TNFD (気候関連財務情報開示タスクフォース・自然 関連財務情報開示タスクフォース) に基づく情報開示

① ガバナンス

気候変動対応や自然関連の依存、影響、リスク、機会及び関連する課題(先住民族や地域コ ミュニティ、影響を受けるステークホルダーに関する人権方針やエンゲージメント活動を含む) の評価と管理は代表執行役社長の諮問機関であるサステナビリティ委員会(2024年3月期は7回 開催)で評価、管理され、取締役会にて監督されております。これらへの対応は同委員会の下部 組織である気候変動部会、資源循環部会、調達部会で審議され、進捗は逐次サステナビリティ委 員会に報告されます。また、持続的かつ社会的な価値向上への取り組みをより強く動機付ける趣 旨から、2022年4月の中期経営計画「Make Waves 2.0」より、役員報酬の一部である譲渡制限付 株式報酬の評価指標に気候変動を含むサステナビリティを中心とした非財務目標の区分を加えて おります。

先住民族、地域社会とのエンゲージメントにかかる当社グループの取り組み状況

TNFD 提言では、地域社会や先住民族の権利への配慮の重要性が取り上げられており、経営陣 を含めた組織全体のガバナンスのなかでの取り組みが求められております。 当社グループは、 ステークホルダーとの約束において、地域・社会に対して良き企業市民として社会・文化の発 展に貢献することを掲げております。その基盤となる公正・公平な社会を実現するため、人権 に関する国際的な規範(国際人権章典(世界人権宣言と国際人権規約(社会権規約、自由権規 約))、国際労働機関(IL0)「労働における基本的原則及び権利に関するIL0宣言」、国連グ ローバル・コンパクトおよびビジネスと人権に関する指導原則など)を尊重しております。サ プライチェーンにおける人権課題についても、英国および豪州で制定された現代奴隷法で求め られる要件に基づくステートメントを開示しております。このような意識のもと、当社グルー プは、事業活動のあらゆる側面において人権を尊重する責任を果たす努力を続けていくため、 「ヤマハグループ人権方針」を策定しております。同方針は専門家からの助言や、全グループ 企業からの意見聴取、ヤマハ株式会社の経営会議での審議を経て、代表執行役社長が承認し、 ヤマハグループの人権尊重の考え方および責任について示し、かつ、「コンプライアンス行動 規進」など人権尊重への取り組みを含む文書の上位に位置づけられます。本方針はヤマハ株式 会社およびその連結子会社の全ての役員と従業員に適用され、ヤマハグループの事業活動に反 映されます。同方針に、自らの事業活動について人権デューディリジェンスを実施することで 人権への負の影響を特定、回避、緩和するよう努めることを明記し、バリューチェーンを対象 範囲として、外部専門家との連携や自社グループおよびサプライヤー等に対するモニタリング を通じて人権課題の特定と影響評価を実施しております。加えて、ヤマハグループ木材調達方 針のもと、調達する木材が、伐採や取引の過程において、先住民の人権を侵害するなど地域社 会に悪影響を及ぼしていないことを確認することとしております。具体的には、使用木材の合 法性確認やリスク評価、環境・社会に配慮された認証木材の積極的な導入を進めております。 2023年には地域社会への影響も含めた木材リスク確認の実効性向上をはかるため、国際的な環 境団体Preferred by Nature (PbN) 監修のもと、木材の持続可能性を評価する自社基準を制定 しました。

TNFDによるステークホルダーとのエンゲージメント追加ガイダンスを踏まえ、今後、事業活 動における自然関連の依存とインパクトやリスクと機会の特定に基づく、ステークホルダーエ ンゲージメントを強化していく必要性を認識しております。

② 戦略

当社はグループ全体に及ぶ気候変動と生物多様性についての影響を確認するため、全事業を対 象にシナリオ分析を行い、短期・中期・長期(注1)のリスクと機会を抽出しました。(表1) また、特に影響が大きいと予想される木材は、気候変動による影響の有無および大小を把握す るために、将来の生育適域の変化を文献にて調査し、推計しました。 (表2)

気候変動に関しては国際エネルギー機関(IEA)による移行面で影響が顕在化する「1.5~2℃ シナリオ(注2) | と、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)による物理面で影響が顕在化す る「4 \mathbb{C} シナリオ(注3)」をメインに、その他複数のシナリオ(注4)を使用し分析しました。 生物多様性に関してはリスク分析ツール「ENCORE」(注5)にて事業プロセスに関連する自然 への依存と影響の項目を抽出し、リスク・機会が大きいものに関しては、TNFDが推奨しているシ ナリオを参考に「生態系の劣化」と「規制・思想」を2軸に4つのシナリオを定義し、分析しま

当社は、気候関連課題・自然関連課題が、事業、戦略、財務計画に大きな影響を与える可能性 があるという認識のもと、リスクや機会を整理し、戦略の見直しを随時実施しております。(表 3)

- (注1) 短期:現在-数年後/中期:2030年/長期:2050年に影響が強く表れる
- (注2) 1.5℃シナリオ: NZE(IEA World Energy Outlook 2022)、2℃未満シナリオ: RCP2.6 他
- (注3) 4℃シナリオ: RCP8.5 他
- (注4) APS(Announced Pledges Scenario)、STEPS(Stated Policies Scenario)他
- (注 5) ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure):事業プロ セスに関連する自然関連の依存と影響、その大きさの評価ツール。TNFDフレームワー クにて使用を推奨されている

好事例として着目したポイント

■ ガバナンス体制について端的に記載するとともに、人権方針や活動に関 しても端的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

影響は現在の延長線上

7 影響は拡大

一 関連なし

気候変動 自然資本 R 1.5℃ 規制 規制 規制 規制 リスク・ 依存影 ↑生 4. 0℃ ↑生 →生 →生 分類 項目 機会のタ 態系 態系 態系 態系 2.0℃ シナ イプ シナ リオ 機 リオ 緩 緩 会 (中略) 効率・リ 木材の ソース 代替、 影響 製品・ 0 7 7 7 7 7 有効活 サービス 評判 物理 林産地 依存 7 7 7 7 (慢性) 劣化 影響 続 可 能 移行(政 な 策 法 林産業 7 → 木 7 7 的) 依存 R の撤退 材 移行(市 の 場) 利 木材の 移行(政 用 → \rightarrow 策 輸入規 7 依存 R 法 **(** 的) 生態系保 認証材 全 (P) の安定 影響 7 7 7 7 持続可能 調達 な利用 (中略)

(表1) 特に重要度の高いリスク・機会一覧と対応戦略 分類説明

	_			_
ı	7	7	A	
U	C	٥	,	
A	-	s	•	

(1)

気候変動関連



生物多様性関連



気候変動・生物多様性双方関連

R…リスク (Risk) 0…機会 (Opportunity)

短…発現期間 短期 中…発現期間 中期 長…発現期間 長期

2	分類	項目	事業、戦略、財務計画への潜在的な影響 自然資本への影響	ヤマハの対応策	
			(中略)		
	(木材の代替、	・森林の持続可能性に配慮した製品が、 顧客や投資家からの評価を高め、市場で	・持続可能性に配慮した木 材使用率増加	
	0	有効活用	の競争力を向上させる ・代替材料の確保による希少樹種の保護	・既存の希少資源を代替する新素材や木材加工技術開	
	長		・1、首例がの惟休による布グ惻惺の休護	発(木材技術、木材調達ス	
	6		・木材の過剰伐採や林産地の水不足、水質汚染、土壌劣化により良質な楽器適材	キルの社内保持・強化) ・適正な品質基準の設定、 端材の有効利用等による歩	
	R	林産地劣化	が入手困難となる ・木材の価格上昇、品質低下	留まり向上 ・楽器適材の調達を持続可	
持続	中		・生態系の劣化を招いたと見做され、評 判が低下する	能にする「おとの森」活動	
可能な・	(3)	林産業の撤	・木材の入手が困難になり、木材代替に要する技術的、仕様変更コストが発生	・持続可能性に配慮した木 材使用率増加	
木材	R	・環境に配慮した企業の増加により森 クレジット市場が拡大し、木材の安定		・楽器適材の調達を持続可能にする「おとの森」活動	
の利	短		達に影響	胚にする「ねどの綵」 店期	
用	(0)	木材の輸入	・規制対象木材を使用する製品の生産停止による損失	・持続可能性の低い木材使	
	R	規制	・規制対象木材代替に要する技術的、仕	用の削減、代替	
	中		様変更コストが発生		
	0	認証材の安	・環境意識の高い顧客、サプライチェー ンからの支持	・持続可能な森林から産出	
	0	定調達	・持続可能性の小さい木材を使用し続け ることに対する評判リスクの回避	される認証材の利用拡大	
	長		・持続可能な木材調達による森林保護		
	(中略)				

- (1) 気候変動と生物多様性に関するリスクと機会の項目ごとに、事業、戦略、財務計画への潜在的な影響や自然資本への影響に加え、対応策を端的に記載
- (2) 気候変動と生物多様性に関するリスクと機会の項目ごとに、各シナリ オでの影響度を端的に記載

自然資本に対する分析

◆LEAPアプローチ

TNFD (自然関連財務情報開示タスクフォース) は、さまざまな業種の企業が自然関連課題 の評価・管理・情報開示ができるようフレームワークを作成しており、その中で、LEAPアプ ローチ(注1)を推奨しています。ヤマハではこのLEAPアプローチに則り、当社の自然関連 課題を評価・分析しました。

Locate

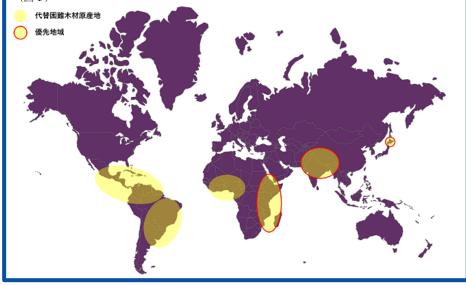
ヤマハは楽器・音響機器・その他(部品・装置等)の3つの領域でグローバルに事業を展 開しております。その中でも、楽器事業はヤマハの売上の6割以上を占める主要事業の一つ であり、その原材料は自然資本に依存し、自然との接点が大きい事業です。中でも木材はあ らゆる楽器に使用されており、当社の事業と密接に関連しております。一般的に木材はプラ スチック等と比べるとエコで持続的な材料であると考えられていますが、楽器用材の中には 木材の持つ特性や風合いにより用途を限定的にしている代替困難なものもあり、その持続性 が問われております。

また、SBTN (The Science Based Targets Network) の公開している評価ツールの一つであ るHigh Impact Commodity List (注2) では、木材は "High Impact Commodity" に該当して おり、科学的な面で見ても自然への影響が大きい原材料といえます。そのため今回の評価で は、自然への依存度・影響度が高いと考えられる木材について検討を行うこととしました。

「木材調達」優先地域の特定

ヤマハが調達する代替困難な木材の原産エリアを世界地図にプロットし、その中でも特に 重要な樹種の原産地を優先地域として特定しました。(図1)

(図1)



Evaluate Assess

Locateで特定した優先地域の依存と影響関係の評価については、TNFDが推奨する自然関連リスク 分析ツール「ENCORE」(注3)にて事業プロセスに関連する自然への依存・影響を抽出(図2およ び図3)した結果、林産物の調達セクターは多くの生態系サービスに依存関係を持ち、GHG排出量・ 陸生生熊系利用・水質汚濁の面で自然に影響を与える事が分かりました。更に事業を通じた自社の 知見も加え、依存度と影響度の大きさを分析し、特に重要な項目のリスクと機会についてダブルマ テリアリティ(注4)を採用して一覧化(表4)しました。

	依存						
分類	項目	依存度	リスク	機会	ヤマハの活動		
供給 サービ ス	自然資源	高	木材の枯渇・規制の強化により 調達コストが増加、または調達 不能となる恐れ	成長量の維持・促進	おとの森活動による持続 的育成 希少木材の効率的利活用 ・木材加工、再生技術の 開発→適切な利用 ・希少木材を代替する新 素材→新しい価値		
	水			(中略)			

			影響		
分類・	項目	影響度	リスク	機会	ヤマハの活動
生態系利用	陸域	禞	圧縮、露出、機械的損傷に よった土壌劣化・浸食増加 による土壌の性質悪化と地 生変化→木質原材料産地 劣化により種の個体数が 少→地滑り・森林火災の 以スク増加→人口増加、農 産用地への森林の転換によ る資源減少		おとの森活動による森林 回復に向けた取り組み ・林内植栽による森林の 更新サイクルの促進 ・農業用地への現地有用 種の植栽 ・コミュニティでの森林 管理技術の導入、支援
	淡水	1			_
	海洋	_	_	_	_
			(中略)		

- (1)検討対象とする自然資本の特定過程を端的に記載するとともに、検討 対象とした「木材調達」についての優先地域を世界地図を使いて図示
- (2) 依存と影響のそれぞれの観点で特に重要な項目について、依存度、リ スクと機会、活動内容を端的に記載

指標及び目標

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】※一部抜粋

④ 指標及び目標

当社ではサプライチェーンを含めたグループ全体のCO2削減を横断的に管理するため、温室効果ガスの総排出量(スコープ 1、スコープ 2、スコープ 3)をGHG(温室効果ガス)プロトコルのスタンダードに基づき算出し、指標としております。また、これらについて第三者検証を実施しております。

また、TNFDが開示を求めるコアグローバル指標と当社の開示状況については以下の表のとおりです。

○依存と影響に関する指標

No.	分類	指標	開示内容	開示規模	当社グループの 現時点での開 示・対応
	気候変動	GHG排出量 (スコープ1,2)		国内主要拠点及び海 外生産拠点	ESGデータにて 開示
_	XIK 发 勁	候変動 GHG排出量 GHG排出量 (スコープ3)		ヤマハのサプライ チェーン	ESGデータにて 開示
C1. 0	土地・淡	管理してい る土地の総 フットプリ ント	所有している土地面 積	国内外主要拠点一部	有価証券報告書にて開示
	水・海水の利用変	土地・淡	新たに活動を開始・ 廃止した拠点面積	国内主要拠点及び海 外生産拠点	対象無しのため 開示無し
C1. 1	化	水・海洋利 用の変化の 範囲	植林活動による植栽 面積	おとの森活動による アフリカン・ブラッ クウッドの当年度ま での合計植林面積	おとの森活動 ページにて開示

(中略)

○リスクと機会に関する指標

分類	指標	当社グループの開示状況	
	自然関連の移行リスクに対して脆弱であると評価される資 産、負債、収益および費用(合計および割合)	未対応	
リスク	自然関連の物理的リスクに対して脆弱であると評価される 資産、負債、収益および費用(合計および割合)		
	自然関連の悪影響による重大な罰金や訴訟の説明と金額	2024年3月期は該当なし	
機会	自然関連の機会獲得に向けた設備投資、資金調達、または 投資の金額	未対応	
機云	自然に明らかなプラスの影響をもたらす製品やサービスからの収益の増加とその割合(影響の説明付き)	不刈心	

(2)

上記のうち、現時点で分析が完了していないものについては「未対応」としておりますが、今後分析に取り組み、可能な項目から随時公開してまいります。

これらを踏まえ、重要な気候変動及び自然関連の依存、インパクト、リスク、機会を評価し管理するための指標とターゲットを以下のとおり設定しております。

分類	指標	ターゲット(目標/基準年/目標年)		
	スコープ $1+2$ GHG排出量(第三者検証)	▲55%/2018年3月期/2031年3月期 *NetZeroコミットメント		
気候変動への 対応	スコープ3 GHG排出量(第三者検証)	▲30%/2018年3月期/2031年3月期 *NetZeroコミットメント		
	省エネによるCO2排出量削減 (CO2排出量/生産高)	▲5%/2018年3月期/2031年3月期		
持続可能な木	持続可能性に配慮した木材使用率	75%/2025年3月期		
材の利用	楽器材料となる希少樹種 3 樹種の育 成・保全	育成・保全対象を3樹種に拡大/2025年3 月期		
左宋 姗 所 判 注	新規小型製品 梱包材プラスチック使用	使用廃止/2025年3月期		
有害物質削減有害性廃棄物排出量		目標策定予定		
水の保全	取水量(第三者検証)	▲15%/2018年3月期/2031年3月期		

2031年3月期までに2018年3月期比でスコープ1+2を55%削減(SBTイニシアティブ1.5 $^{\circ}$ C水準)、スコープ3を30%削減する中期目標を策定し、スコープ1+2については2051年3月期までにカーボンニュートラルを達成するという長期目標を設定しております。また、バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロを目指し、2023年6月にSBTのNetZero策定をコミットしました。(図1. 「低炭素社会への移行計画」参照)目標を達成するための短期目標として、2025年3月期までに省エネによるCO2排出量削減(CO2排出量/生産高)を掲げております。

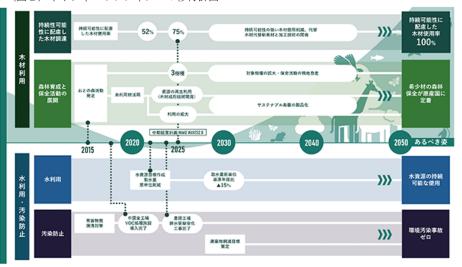
- (1)・TNFDが開示を求めるグローバル中核開示指標の開示の状況として、 指標と開示内容、開示規模、開示の対応状況を一覧で端的に記載 ・リスクと機会に関する指標と開示の状況を端的に記載
- (2)マテリアリティ項目ごとに指標を端的に記載するとともに、ターゲット(目標/基準年/目標年)を定量的に記載

木材を持続可能な形で利用し続けるには、森林保全や木材資源量への配慮と、サプライチェー ンが経済的にも持続可能であるよう、雇用創出やインフラ整備といったコミュニティの発展に資 することが必要です。ヤマハグループでは、木材デューディリジェンスの仕組みを構築し、購入 する木材の原産地や伐採の合法性、資源の持続可能性に関する書類調査を実施し、その結果、リ スクが高いと判断された木材については、現地訪問を含む追加調査および木材調達部門やサステ ナビリティ部門で構成する審査会での審議を通じて、より厳格な合法性などの確認を行っており ます。2024年3月期は木材デューディリジェンスに用いるリスク評価の基準を刷新しました。そ の中の、持続可能性の確認まで含めた「持続可能性に配慮した木材」の基準については、2023年 5月に国際的な環境団体Preferred by Nature監修のもと新たに制定しております。これまでは 第三者によって持続可能と判定された認証木材の使用率を拡大することで持続可能な木材利用に 取り組んできましたが、樹種によっては認証木材の流通量が少なく、認証木材以外の持続可能性 を評価できないことが課題でした。本基準では、非認証木材に対し、デューディリジェンスを通 じて持続可能性を客観的に判断するための評価項目・判断基準を定めております。2022年4月に 発表した中期経営計画では、2025年3月期までに持続可能性に配慮した木材使用率を75%にする 目標を掲げております。今後も評価スキルの向上や調査のための十分なリソース確保を通じて デューディリジェンスの精度向上を図りながら、サプライヤーと連携し、持続可能性に配慮した 木材の利用拡大を進めていきます。 (図2.「ネイチャーポジティブへの移行計画」参照)

指標及び目標に関する最新データはESGデータ<環境>を参照ください。 https://www.yamaha.com/ja/sustainability/related-information/esgdata/pdf/environment.ndf

(中略)

(図2) ネイチャーポジティブへの移行計画



参考

当社おける気候変動への対応とTCFD及びTNFDに基づく情報開示の詳細につきましては、下記 URLをご参照ください。

https://www.yamaha.com/ja/sustainability/environment/

木材資源への取り組みの詳細につきましては、下記URLをご参照ください。 https://www.vamaha.com/ja/sustainability/environment/biodiversity/

- ネイチャーポジティブへの移行計画を図表も用いながら端的に記載
- 指標及び目標に関する最新データの参照先として、ESGデータへのリン クを記載

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

(3) 生物多様性

当社は、事業活動全体における生態系への影響を把握し、お客さまや行政、NGOなどステークホルダーの皆さまと連携しながら、その影響の低減と保全活動を積極的に推進します。また、イオン ふるさとの森づくりに加えて、資源循環の取り組みやグリーン購入の促進を通じて生物多様性の保全を行い、自然資源の特続可能性と事業の成長の両立をめざします。

当社は、自社事業が自然へ及ぼす影響を分析し、自然に関するリスクと機会に対応するため、自然関連財務情報開示タスクフォース(以下、「TNFD」という。)(注1)フォーラムに参画し、TNFDの提言するLEAPアプローチ(注2)を用いて分析を行いました。また、TNFDに沿った情報開示にむけて、2023年9月に公表されたTNFD最終提言に則り、分析結果と自社の取り組みを整理しています。

TNFD最終提言で開示を推奨される項目(ガバナンス、戦略、リスクと影響の管理、指標と目標)は以下の通りです。現時点で情報が不足している項目については、今後LEAPアプローチに基づく分析を進めながら開示を検討していきます。

<TNFD提言の開示推奨項目>

ガバナンス	戦略	リスクと影響の管理	指標と目標
A. 取締役会による監視体制	A. 特定したリスク等	A. (i) 直接操業におけるリスク等の 特定プロセス	A. リスク・機会に 関する指標
B. 経営者の役割	B. 事業への影響	A. (ii) パリューチェーンにおける リスク等の特定プロセス	B. 依存・影響に 関する指標
C. ステークホルダー・ エンゲージメント	C. シナリオ分析	B. リスク等の管理プロセス	C. リスク等に関する 目標・実績
_	D. 優先地域	C. A~Bの総合的リスク管理における位置づけ	_

※ TNFDの開示推奨項目より、項目内容を要約

- (注) 1. 企業が事業を通じて自然に及ぼす影響、リスク、機会、生物多様性への配慮を可視 化し、自社の報告書やWebサイトで開示するための枠組み。
 - 2. TNFDにより開発された、自然との接点、自然との依存関係、インパクト、リスク、機会など、自然関連課題の評価のための統合的なアプローチ。

①ガバナンス

- ・自然関連課題に関するガバナンス 〔A・B〕
- (**1**)「(1)サステナビリティ共通①ガバナンス」をご参照ください。

ステークホルダーに関するガバナンス [C]

当社では、イオンの人権基本方針に則り、全ての人に対して人権が尊重されている社会をめざしており、企業活動における人権への負の影響の防止・軽減・救済について人権尊重責任を果たせるよう、主体的に対応する部門の責任者で構成されるESG推進分科会で検討・議論を行い、代表取締役社長を委員長とするESG推進委員会で意思決定をしています。また、人権デュー・ディリジェンスを実施し、特定した人権課題への対応や予防是正措置を講じています。当社は、2030年ビジョン「イオンモールは、地域共創業へ。」に基づき、同じ志を持つ全てのステークホルダーをつなぎ、持続可能な地域の未来につながる営みを共創することをめざしています。地域社会と共創する取り組みとしてハートフル・サステナブル企画(注)を実施し、地域の皆さまと定期的に対話を行っています。

(注) ESG経営の具現化の施策として、地域・社会等が抱える課題の解決に貢献する継続的な取り組みを各エリア・モールで企画し、実施する取り組み。

(参考) (1) サステナビリティ共通①ガバナンス

①ガバナンス

当社では、気候変動への対応や生物多様性の保全、人的資本の活用、人権への配慮等をサステナビリティの重要課題と位置付けており、代表取締役社長が最高位の責任をもって活動を推進しています。 ESG推進体制としては、代表取締役社長の諮問に応じて協議し、その事項について代表取締役社長に助言または答申することを目的に、経営会議の下部機構として、代表取締役社長を委員長、社内取締役を中心にメンバーを構成するESG推進委員会を設置しています。また、ESG推進委員会での方針または答申の具体策の検討・議論を行うことを目的にESG推進分科会を設置しています。 ESG推進委員会では、2カ月に1回会議を行い、サステナビリティ課題に関する重要な方針や施策、取り組み目標等を議論し、迅速に課題対応・解決にあたることのできる体制を構築しています。

ESG推進委員会・分科会における審議結果は、取締役会に適宜報告されるほか、重要なサステナビリティ課題は取締役会の監督のもとに議論が行われ、各会議体での決定事項に誤りがないよう監督する機能を有しています。なお経営陣を評価し、報酬を決定する際には、気候変動を含む環境目標の達成度など、環境・社会への取り組み度合いが役員報酬に反映されています。



- (1) ステークホルダーに関するガバナンス体制として、人権方針や活動内 容を端的に記載
- (2) 全般的なガバナンス体制について端的に記載

目次に戻る

(]) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

②リスクと影響の管理

・自然関連への依存と影響、リスク・機会の特定および評価プロセス 「A(i)・A

当社は、自然に関する事業リスクと機会の評価を進めています。まず自然関連のマテリアリ ティ特定にあたり、自然リスク評価ツール(ENCORE)(注1)により、不動産セクター との関係が深い自然関連テーマのリスクを評価しました。また特に不動産事業と関連の深いリ スクが顕在化した事例について、当社の事業に与えうる影響の大きさをバリューチェーン上の 関係性を踏まえて考察・評価し、重要課題の特定・評価を行いました。さらに周辺生態系を広 域で把握できるIBAT (注2) や水ストレスを把握できるAaueduct (注3) 等の ツールを用いて全モールの地域性分析を行い、ホットスポットを特定しました。

■自然関連リスクを分析対象としたパリューチェーンの範囲

< HID 建設資材の調達

土地造成・モール建設

〈下語〉 モール運営

■リスクの特定と評価のプロセス

Step.1: 重要課題候補の特定

- ●ENCOREによる不動産関連セクターのリスク評価
- ●リスク顕在化事例の調査により、パリューチェーンにおけるリスクの 事業影響を検討
- ●重要課題候補の絞り込み

Step.2: 重要課題の特定

●Step1の分析結果に基づき、重要課題を確定

Step.3: バリューチェーンの 地域性分析

●IBAT、Aqueduct等のツールを用いて、全モールの地域性分析を 実施し、ホットスポット**を特定

Step.4: 対応策の検討

- ●外部動向調査を基に自社の取り組みと外部の要求水準とのGAP分析を
- ■SBTN (Science-Based Targets for Nature) のARsTフレームワーク®2 を活用して対応策を検討
- ※1 ホットスポット:周辺に保全上重要な生態系があり、今後優先的に取り組みを検討すべき場所
- ※2 ARJTフレームワーク:自然への悪影響の回避(Avoid)低減(Reduce)修復・再生(Restore&Regenerate)変革(Transform)の
- (注) 1. 金融機関のネットワーク「自然資本金融同盟」と国連環境計画世界自然保全モニタ リングセンター等が共同で開発した、投融資先企業が自然資本に与える機会やリス クを金融機関が評価するのに使うツール。企業が自社の操業地や取引先の原材料調 達地について評価する際にも活用される。
 - 2. Integrated Biodiversity Assessment To o 1。国連環境計画の世界自然保護モニタリングセンターが開発した、世界の生物 多様性情報を統合したデータベース。
 - 3. 非営利団体WR I (世界資源研究所) が提供するインターネット上のデータプラッ トフォームで、水リスクに関するあらゆる情報が集約されたもの。

・自然関連リスク・機会の管理プロセス [B]

当社グループでは、取締役、監査役、執行役員、従業員に対するアンケートやヒアリングによる リスクサーベイを定期的に実施し、当社グループに影響を与えるリスクを定量的、定性的に評価 しています。リスクサーベイの結果から優先的に対策を行うべきリスクを特定し、対策を行って います。

また不動産事業を営む当社では、生物多様性に関するリスク低減と機会創出を目的にいきもの共 生事業所®認証(ABINC認証)の基準をモールの建設や運用に活用し、生物多様性保全の具現 化を図っています。

・全社的なリスク管理プロセス [C]

「(1)サステナビリティ共通③リスク管理」をご参照ください。

(参考) 「(1)サステナビリティ共通③リスク管理」

③リスク管理

当社は、当社グループにおける損失の危険を管理する体制として、リスク管理の最高責任者を 代表取締役社長、各ユニットの責任者を担当取締役、各ユニット配下の各統括部の責任者を担当 執行役員としています。リスク管理の執行と監督の分離を行うことで、事業の継続と人命の安全 を確保するための体制と環境の整備のさらなる強化を図っています。また、危機の未然防止およ び危機発生時の被害最小化を目的とした「経営危機管理規則」を策定し、リスクの減少および被 害の低減に努めています。

当社では、当社グループ全体のリスク管理運営状況の把握、リスク管理体制の持続的な見直し 等リスク管理体制の維持向上を目的に、取締役管理担当を委員長とするリスク管理委員会を設置 しています。リスク管理委員会では、リスク状況の分析、リスク回避のための継続的な活動並び に代表取締役社長への意見具申およびリスクマネジメント推進体制に関わる課題、対応策の審議 を行います。また、重大インシデント等に対応するリスク対策についても、リスク管理委員会で の議論を通じ、実効性の高い対策へ繋げています。

当社のリスク管理を行うにあたり、さまざまなリスクがある中で、効率的で効果的な管理を行 うため、特に当社グループに影響を与えるリスク項目を特定し、そのリスク管理の体制をリスク 管理委員会より代表取締役社長へ提言します。その後、各リスク項目の対応主管部門を選定し、 当該部門がリスク対策の立案・実施と振り返りを担当執行役員と行うと共に、リスク管理委員会、 担当取締役や経営監査部が執行機関の実施状況のモニタリングを行い、リスク対策の実効性を評 価します。

リスクの特定に当たっては、当社ではリスクサーベイを通じリスクを具体的に特定し、当該リ スクへの対策を行っています。直近では2021年度にリスクサーベイを実施し、当社グループにお いて事業に直接影響する施設管理上のリスクだけでなく、急激な気候変動、自然環境や生態系へ の悪影響、経営層を含む人材育成の遅れ、ダイバーシティ推進の遅れ、人権問題への理解不足と いったサステナビリティ課題との関連性が強いリスクを含め、91項目のリスクを特定・更新し、 現在はそのリスク対策を行っています。

特定した各リスク項目における対応主管部門のリスク対策の検討・進捗状況については、リス クの性質毎に経営戦略リスク、コンプライアンスリスク、その他のリスクの3つに区分し、それ ぞれ「経営戦略部門」、「コンプライアンス委員会」、「リスク管理委員会」に分けて管理して

当社のリスク管理体制に関する詳細については、第2 事業の状況 3 事業等のリスク をご参 照ください。

- (1) リスクの特定・評価にあたり使用した具体的なツールを示しながら、 リスクの特定・評価プロセスを端的に記載
- (2) リスク管理やリスク対応の概要について端的に記載

イオンモール株式会社 (3/4) 有価証券報告書 (2024年2月期) P16,18,23-28

戦略

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

③戦略

・重要な自然関連リスク・機会 [A]

当社の事業における自然関連リスク、機会を、TNFDの提唱するLEAPアプローチに沿って分析しました。 リスク、機会の特定にあたっては自然関連の重要課題を検討し、まず自然リスク評価ツール(ENCORE)による評価結果を、不動産セクターにとって重要と考えられる自然関連の依存と影響に関するステークホルダーの関心と捉え、マテリアリティ・マップ縦軸の通り評価しました。不動産セクターにおいてリスクが高かったのは、依存については「水資源の利用」、影響については「水の枯渇と水質汚染」、「保護価値の高い土地の開発」、「GHG排出」、「天然資源の枯渇」という結果になりました。

さらに不動産事業へ与える影響が大きいと考えられるリスクが顕在化した事例を調査し、当 社事業との関係性が特に深いテーマは「保護価値の高い土地の開発」、「周辺生態系への影響」であることが分かりました。これらの自然関連リスク、機会の重要度をバリューチェーン との関係性を考慮した上で、マテリアリティ・マップ横軸の通り評価しました。

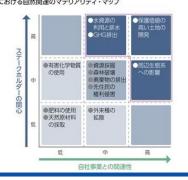
■「依存」に関するヒートマップ

	ENCORE インダストリー	森林 資源	水資源	土地開発	生態系 サービス	先住民 権利	有用 品種	化学 物質	気候 安定	分解 浄化	肥料 生産	天然 材料	資源 採掘
An ex	建設資材												
1001F	不動產開発												

■「影響」に関するヒートマップ

	ENCORE インダストリー	森林 破壊	排水	土地 開発	周辺 生態系	先住民 権利	外来種 拡散	化学 物質	GHG 排出	廃棄物 排出	肥料 使用	天然 材料	資源 採掘
影響	建設資材												
NO MA	不動産開発												

分析・評価内容をマテリアリティ・マップに整理した結果、4つのテーマ「保護価値の高い土地の開発」、「周辺生態系への影響」、「水資源の利用と排水」、「GHG排出」を当社の重要課題と位置付けました。



・事業に与えうる影響 [A]

リスク・機会が事業に与えうる影響を、TNFDにおける自然関連リスク・機会分類を参照し、整理しました。

■事業に影響しうるリスク

TNFD	のリスク分類	組織にとっての事業リスク	組織の事業に及ぼしうる影響	時間軸	
	政策·法律	規制の導入・強化	・既存規制の強化や新たな規制の導入への対応に よる。調達価格および開発コストの増加	中期	
市場	建設資材価格の上昇	金属深郷における生態系配慮コストの発生による、 金属調達費の増加木材生産における生態系配慮コストの発生による、 認証木材調達費の増加	長期		
		消費者行動の変化	・出店時の周辺生態系への影響に対する市民からの 要望による計画変更		
51.35	技術	環境負荷の低い技術の開発・普及	要請の高まりに対応するための低環境負荷型の建 材・設備導入によるコスト増加		
	635 del	消費者・社会からの批判	・取り組みが消極的であるとみなされた場合の企業イ		
	評判	投資家からの評価	メージおよびESG評価の低下	中期	
	8F80	規制および判例の進展による賠償 責任の発生	・既存法規制の強化や新たな法規制の導入に伴う賠 債責任の発生	中期	
物理リスク	急性	自然災害の増加	・周辺生態系劣化に伴う自然災害の発生による、施設 の被災	中期	

時間軸の基準:短期(~2025年)、中期(~2030年)、長期(~2050年)

■事業に影響しうる機会

TNF	Dの概会分類	組織にとっての事業機会	組織の事業に及ぼしうる影響		
	資源効率	効率化ソリューションの普及	 ・建設資材におけるパージン材の使用量削減や残材のリサイクル等を通じた資源効率性の向上 ・モールのライフサイクルアセスメントによる資源効率化・環境負荷低減の模索 	中期	
市場 自然関連ビジネスへ	自然関連ビジネスへの参入	・ネイチャーポジティブへ貢献する自然と共生する モールの開発・自然に関連した新たなビジネスの創出	中順		
观 会	財務	R&D資金の獲得	生物多様性保全に貢献するモールづくりにおける サステナブルファイナンス等での資金調達の推進	長期	
	製品・ サービス	自然を保護・管理・再生する製品・ サービスの創出による差別化	・ネイチャーポジティブへ貢献する自然と共生する モールの開発・自然に関連した新たなビジネスの創出	中期	
	925 641	消費者・社会からの評価	・自然と共生するモールの建設・運営による、企業 イメージおよびESG評価の向上		
	智平判	投資家からの評価			

時間軸の基準:短期(~2025年)、中期(~2030年)、長期(~2050年

- (1) 評価対象とした事業に関して、依存と影響の観点からリスクの高い領域をヒートマップとして図示するとともに、特定した重要課題についても端的に記載
- (2) リスク・機会の項目ごとに事業に及ぼし得る影響と時間軸を端的に記載するとともに、時間軸の定義についても具体的に記載

・バリューチェーンの地域性分析 [B・D]

特定した重要課題をバリューチェーンの上流・直接操業・下流の段階ごとに整理し、IBATやAqueduct等のツールを用いて事業拠点の生物多様性リスクを評価することでホットスポットを特定しました。分析の結果は今後、生物多様性保全の取り組みに活用いたします。

		上流 (資材調達)		直接(土地造成/	操業 モール建設)	下流 (モール運営)
リスクテーマ	土地開発	生態系	水利用 排水	土地開発	生態系	水利用 排水
分析手法	■事業との直接的な原連性を設案。 地域性設備の対象外とした。		■対象:自社モール ■分析手法: IBATを用いてモ 多様性リスクを ホットスポットを	ール側辺の生物 評価し、	監対象:日社モール 医分析手法: Aqueductを用いてモールが位置 する流域の水資源リスクを評価し、 ホットスポットを特定	

<直接操業×土地開発・周辺生態系>

ホットスポットを特定した結果、国内外のモールのうち25%が生物多様性上の重要エリアに含まれることが分かりました。ホットスポットには周辺の在来生物種を誘致できるポテンシャルがあり、地域の方々と協働で保全活動を推進する意義が高い重要なエリアと考えています。分析の結果は取り組みの高度化に活用する予定です。なお、海外のモールについては分析結果をどのように活用するか、今後各国と検討いたします。



好事例として着目したポイント

■ 特定した重要課題のバリューチェーン上におけるリスクテーマと分析手法を端的に記載するとともに、バリューチェーン上の各段階での分析結果と今後の対応を具体的に記載

<下流×水利用>

水リスクについては概略評価が可能なツールであるAqueducteH を用いて、自社モールの位置情報から各水資源リスクを評価し、ホットスポットを特定しました。結果、中国およびアセアンの11モールが水ストレス地域に位置していることが分かりました。なお、国内モールからの排水については ISO14001に基づき適切な管理を行っています。

■:Extremely high ■:High ■:Low, Low to medium, Medium to high □:高リスク拠点数(Extremely high, High)



2022年4月現在

対応策の検討

今後の生物多様性保全活動等の取り組み推進に向け、各重要課題についてバリューチェーンごとに外部動向調査を踏まえた要求レベルを定義し、現在の取り組みとの比較をすることで優先対応項目を抽出しました。SBTN(注1)のAR3Tフレームワーク(注2)を活用し、先進事例等を踏まえながら優先対応項目における対応策を検討しました。

今後、各部門が連携して更なる検討を重ねることで、生物多様性の保全に貢献するモールづくりをめざします。

- (注) 1. Science-Based Targets for Natureの略称。企業の自然資本利用 (水利用、土地利用、海洋利用、資源利用、気候変動、汚染、生物多様性)を対象に、持続可能な 地球システムの実現をめざした科学根拠に基づく目標設定。
 - 2. 目標達成に向けて、企業行動を自然への影響の回避、削減、回復・再生、変革の順に優先順位付け して整理したフレームワーク。Avoid、Reduce、Restore & Regenera te (3つのR)、Transformの頭文字をとったもの。



<味の素グループの生物多様性に対する考え方>

(1)ガバナンス

生物多様性に対する当社のガバナンスは、<味の素グループのサステナビリティに対す **1** る考え方>に記載のとおりです。

(2)戦略

当社グループは、食品事業について調味料・食品から冷凍食品まで幅広い商品領域を持ち、またヘルスケア等の分野にも事業を展開していることから、当社事業は、農、畜、水産資源や遺伝子資源、水や土壌、昆虫等による花粉媒介などのさまざまな自然の恵み、つまり生態系サービスに大きく依存しています。これら自然の恵みは、多様な生物とそれらのつながりによって形作られる健やかな生物多様性によって提供されています。

しかし、生物多様性は現在、過去に類を見ない速度で失われており、生物多様性の保全が世界的に喫緊の課題となっています。味の素グループは事業を継続させながら生物多様性への影響を低減し、そして地球環境を守っていくことの重要性を認識しており、2023年7月に生物多様性ガイドラインを制定しました。生物多様性に関する課題は、気候変動、水や土壌、廃棄物、人権等の環境や社会課題とも密接に関わっているため、相互が効果的になるように課題解決に向けた取組みを進めていきます。

①LEAPアプローチ

2023年度は、TNFDガイダンスのLEAPアプローチに沿って味の素グループの調味料・食品、冷凍食品およびヘルスケア等一部において調達原料のうち評価対象として選定した原料に関して、依存・影響の分析に基づいてリスク・機会評価を実施しました。LEAPアプローチは、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)が提唱するガイダンスで、企業および金融機関内の自然関連のリスクと機会を科学的根拠に基づいて体系的に評価をするためのプロセスを示しています。

(i)対象原料の選定

売上高カバレッジ8割となる原料を対象に、Science Based Target Network (SBTN) により作成されたガイダンスであるSBTs for Natureが提供するHigh Impact Commodity List (HICL) に該当かつ調達量が多い12の原料を選定しました。選定原料は、サトウキビ、キャッサバ、トウモロコシ、生乳、大豆、菜種、米、牛、コーヒー、パーム、銅、原油です。なお、HICLに該当しているが包装資材である紙については対象外としました。

好事例として着目したポイント

- (1) LEAPアプローチに沿った分析を実施する対象原料の選定について端 的に記載
- (2) 分析結果をLocate、Evaluate、Assessのステップに分け、分析の概要、使用したツール、分析結果をそれぞれ端的に記載

(ii)分析結果

原料、製造、販売、消費の4工程について、LEAの3ステップを分析。

	1		<u> </u>
	Locate (発見)	Evaluate (診断)	Assess (評価)
分析概要	対象事業について、当 社グループ事業のサプ ライチェーンにおける、 生物多様性損失の危機 が大きい地域を把握し た。	当社グループ事業のサプライチェーンにおける自然への依存と影響の因子を特定した。それら因子に対する指標と関値を設定して依存・影響の将来状態(2050年)を定量的に診断した。	オにてリスクを特定した。そ れらの結果に対して、当社グ
ツール	(ENCORE, SBT's High Geographic Information GLOBIO, Aqueduct, Aque Maps, Past and future	プで組み合わせて分析した。 Impact Commodity List、SBTN n System、World Database Pro- educt Water Atlas、Nature M trends in grey water footprin s to major world rivers、 sis、What a Waste)	tected Area, IUCN Red List, ap Explore, Aqueduct Global nts of anthropogenic nitrogen
結果	対象原料についてでの を予事にのも子単にの とはかがいますが でのお特化する でのお特化する でのお特化する でのお特化す。 を対象2.4万に を対象2.4元に を対象2	Locateで特定した2万格学に大2万格学に大2万格学に大2万格学に大2万格学に大2万格学に大小プラインに対力がは大力がは、大学の各費を表示では、大学の大学を表示を表示を表示を表示を表示を表示を表示を表示を表示を表示を表示を表示を表示を	一定程度劣化する可能性があ

*7 国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)議長に呼応して新シナリオ作成を目的として立ち上げられたコミュニティである統合評価モデルコンソーシアムが開発した共通社会経済経路(SSP: Shared Socioeconomic Pathways)。SSP1:自然保全と経済発展が両立されるシナリオ。SSP3:自然劣化・経済停滞となるシナリオ。

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

②分析結果の戦略への反映

(i)事業戦略への反映

2024年度は、原料に関してその原産国ではなく可能な限り地域に絞り込んで分析精度を向上させます。それを踏まえた生物多様性に関する課題は、気候変動、水や土壌、廃棄物、人権等の環境や社会課題とも密接に関わっているため、相互が効果的になるように課題解決に向けた取組みを進めていきます。また、サステナビリティに対する取組みが製品の付加価値向上につながる「ASV」の実現に向けて、新たな事業戦略の策定に取り組んでまいります。

(ii)資金調達戦略への反映

当社は、各種取組みに対して必要な資金については、<味の素グループの気候変動に対する考え方>(ii)資金調達戦略への反映に記載している内容と同様に進めてまいります。

(参考) <味の素グループの気候変動に対する考え方> (ii) 資金調達戦略

(ii)資金調達戦略への反映

当社は、各種取組みに対して必要な資金については、サステナブルファイナンスを基本としております。2021年10月のサステナビリティボンド発行を第一弾に、2022年1月のポジティブ・インパクト・ファイナンスによるコミットメントライン契約、2022年12月のサステナビリティ・リンク・ローンによるコミットメントライン契約、2023年6月にサステナビリティ・リンク・ボンド発行と継続的にサステナブルファイナンスによる調達を実行しています(*6)。また、直近では2024年3月および4月に新たなサステナビリティ・リンク・ローンを2件契約しました。

これら資金調達により、当社グループが掲げる2030年までの2つのアウトカムのうちの1つ「環境負荷を50%削減」の実現、及び持続可能な社会の実現に向けた取組みをより一層加速させていきます。

*6 これらの詳細に関しては、以下の「サステナブルファイナンス」サイトをご参照ください。

https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/activity/csr/finance/index.html

好事例として着目したポイント

■ 分析結果の事業戦略及び資金調達戦略への反映について端的に記載

アサヒグループホールディングス株式会社(1/2)有価証券報告書(2023年12月期) P27-28,33-35

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

c. 持続可能な農産物原料

「自然の恵み」を享受して事業活動を行う企業として、持続可能な農産物原料調達を実現す ることはアサヒグループの事業の根幹を成しています。

一方で、農産物原料のバリューチェーンでは、人権、コミュニティ、環境の観点からさまざ まな課題が起こりえます。人権やコミュニティの観点からは、関係しているさまざまなステー クホルダー(農産地から生産拠点、市場に至るまでの農産物生産者、加工業者、輸出入業者、 サプライヤーなど)に対して、人権配慮やコミュニティへの貢献が欠かせません。また、環境 の面では、農産物の生産、収穫、加工、物流の工程を通じてCO2を排出し、水・土壌を利用し ています。このようなバリューチェーン上の営みは、農産物生産地の近隣生態系維持に必要な 水の不足、土壌汚染等の理由による生物の生息へのインパクトといった生態系への悪影響を引 き起こす可能性があります。また気候変動により収量や品質が大きな影響を受ける作物もあり ます。

アサヒグループは、気候変動により農産物収量が減少することによる調達コストの増加をリ スクとして想定しており、各事業の主要原料の将来の収量影響とともにアサヒグループへの財 務影響を試算しています。21世紀末までの平均気温が4℃程度上昇するシナリオのもとでは、 コーヒー関連で26億円、トウモロコシ関連で19億円のコスト上昇の可能性があることを特定し ています(2022年時分析)。さらに、農産物原料を生産する地域が活性化し、生産者が心身と もに健康で地域社会との繋がりを持ちつつ豊かな生活を送り、次世代に誇りをもって事業を継 承していけるよう、生産者のWell-being向上に貢献することも重要だと考えています。

アサヒグループは「アサヒグループ環境ビジョン2050」において、農産物原料の領域におけ る2050年の世界のありたい姿を「命を育む持続可能な農産物原料」とし、「環境配慮、人権尊 重、地域活性化が実現された農業が行われ、安定的な生産と生態系の維持が両立した世界」と 定義しました。

この実現を目指すため、環境・人権に配慮した農産物原料の調達を推進し、生産地までのト レーサビリティを確保することを目指します。また、ビール製造工程で発生する副産物やアサ ヒグループの環境関連技術を活用し、農業・酪農における環境負荷低減に貢献していきます。 これからも将来にわたって農産物原料を枯渇させずに安定して確保する取り組みを各地で進め るとともに、ステークホルダーとの共創を通じて大切な「自然の恵み」を次世代につなげるこ とができる「持続可能な農産物原料」の実現を目指していきます。

①ガバナンス

「(2) その他の項目 a.気候変動への対応 ①ガバナンス」をご参照ください。

②戦略

2023年2月に改定した「アサヒグループ環境ビジョン2050」において、農産物原料における 2050年の世界のありたい姿を「命を育む持続可能な農産物原料」とし、「環境配慮、人権尊重 地域活性化が実現された農業が行われ、安定的な生産と生態系の維持が両立した世界」と定義 しました。この実現に向けて、2023年に「環境」「コミュニティ」「人権」のマテリアリティ を横断した検討チームを立ち上げ、アサヒグループホールディングス(株)と各Regional Headquartersのサステナビリティ・調達部門が共に戦略・中期目標・取り組みを検討し、目標 達成に向けたロードマップを策定しました。

このロードマップにおいて、アサヒグループとして初めて、グローバル全体で推進する農産 物原料に関する2030年目標を策定しました。具体的には、第一に、2030年までに大麦とコー ヒーについて認証を活用して100%持続可能に生産された原料調達を実現することです。活用 する認証の選択基準や詳細なルールを2024年中に整理し、活動を具体化します。第二に、2030 年までにコーヒー、サトウキビ、パーム油、カカオ、茶の5原料について、農園に対する人権 デューデリジェンスを実施することで原料生産地の人権リスクを低減し、持続可能な原料調達 を進めることです。

加えて、2030年までに農産物生産者のWell-being向上を実現することを検討しています。これを実 現するため、農産物生産者の地域コミュニティとのつながり、安定的な収量・品質などの指標につい て、2024年中に具体化することを目指しています。

そのため、アサヒグループは、気候変動、水リスク、生物多様性などの環境リスクへの評価のほか、 地域社会や農園における人権リスクに対しても評価を行い、サプライヤーのリスクの現状を確認し、 明らかになったリスクへの対策を進めていきます。同時に産地のコミュニティ課題解決の支援、特に 農業支援の取り組みを進めていきます。

また今後は2030年目標の達成に向けて、サプライヤーやより上流の農産物生産者との連携が欠かせ ません。グローバルの調達戦略機能を集約する目的で新たに立ち上げたアサヒグローバルプロキュア メントを中心に、計画と実行を進めていきます。そして、より長期の2050年のめざす姿の実現に向け て、継続的に戦略と目標を刷新していきます。

③リスク管理

アサヒグループは、気候変動などの環境影響により、農産物原料の収量や品質に大きな影響が出る ことによって、アサヒグループの事業継続が難しくなるとともに、大切な「自然の恵み」としての農 産物を次世代につなげることができなくなることをリスクと捉えています。

これらのリスクについては、グループ全体で実施しているエンタープライズリスクマネジメント (ERM) 体制下において代表取締役社長兼Group CEOが委員長を務めるリスクマネジメント委員会が管 理すべき主要リスクと位置付け、リスク評価、対応計画の策定・実行・モニタリングを継続的に実施 しています。

④指標及び目標

「(1) サステナビリティ ④指標及び目標」をご参照ください。

(参考) 「(1) サステナビリティ ④指標及び目標」

「取り組み進捗状況 (2022年)]

2022年の取り組み状況は以下のとおりです。サステナビリティ推進体制のもと、未達の項目につい てはその原因を把握し、達成に向けて推進していきます。

テーマ		対象組織	指標・目標(2022年現在)	2022年実績	
	環境	持続可能な容器包装		(中略)	
環		持続可能な農産物原料	AGJ	2022年までに、RSPO認証パーム油 の購入比率50%を達成する(Book & Claim認証方式) ^{※3}	購入比率:48%
		持続可能な水資源		(中略)	
		その他環境の取り組み		(中國)	

- (1) 取組テーマの1つである「持続可能な農産物原料」について、想定さ れるリスクと対応方針を端的に記載するとともに、リスクによる財務 への影響額を定量的に記載
- (2) 取組テーマに関する指標の対象組織を記載するとともに、目標と実績 を定量的に記載

アサヒグループホールディングス株式会社 (2/2) 有価証券報告書 (2023年12月期) P27-28,33-35

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

d. 持続可能な水資源

世界人口の増加や開発途上国の経済成長、気候変動などにより、世界規模での水資源問題が発生しています。世界の水需要は年々増加し、今後、さらに水不足の状態となるエリアが拡大するだけでなく、降水量の変動により洪水や干ばつが増加する恐れがあります。

水は、「自然の恵み」を享受して事業を行うアサヒグループにとって、欠かすことのできない大切な資源であり、地球環境にとっても大切な資源です。

アサヒグループは、主要原料の生産地域について、事業への影響が大きいサプライヤー・生産地を特定し、干ばつリスク、洪水リスク、評判リスクなどをそれぞれ特定しています。また、水害による生産拠点の操業停止をリスクとして想定し、床上浸水による固定資産・棚卸資産(在庫)の毀損リスクの可能性のある生産拠点を5ヵ所、毀損額が19億円と試算しています。一方、操業停止の可能性が高い生産拠点を10ヵ所と特定し、機会損失額を67億円と試算しました(2022年時分析)。また生産工程で水資源を利用する際、水不足地域において水を過剰に消費することは、地域住民の水アクセスの悪化や水を利用する生態系が水を得られない、生息する場所がないなどの悪影響につながる可能性があります。

水に対する課題は自社だけでは解決できませんが、共創によって各地域の水資源に起因する 問題の解決に寄与することができると考えています。

「アサヒグループ環境ビジョン2050」で定めた2050年の世界のありたい姿である「健康、生活環境、生物多様性が保たれる適切な水質・水量、土壌の機能が維持されており、自然災害へのレジリエンスが向上した世界」を実現するため、各地域の水課題に対する取り組みを通じて、水リスクの大きいアサヒグループのサプライチェーン上(特に農産物原料の生産)で使用する水の総量以上のポジティブインパクトを地球に与えることを目指します。

(中略)

②戦略

アサヒグループは、人と自然のための健全な水環境の実現のため、グローバル共通で「水使 用量の削減」「水リスクが大きい流域における課題改善への貢献」という目標を掲げ、取り組 みを行っています。

水使用量の削減では、酒類・飲料を製造するグループ自社工場での水使用量原単位ではグローバル全体で3.2m³/kl以下、また、優先流域の主要な生産拠点の水使用量原単位では平均で2.7m³/kl以下を目指し、水使用量の削減のためにさまざまな取り組みを実施しています。水を扱うすべての拠点において、製造設備の洗浄工程における水使用の適正化や用途に応じて同じ水を多段的に利用するカスケード利用など、効率性の向上を追求し、取水・排水においては環境への負荷をできる限り小さくできるよう適切な対応・管理に努め、水使用量原単位目標の達成を目指す生産拠点では水管理計画を策定し、水使用量の削減に取り組んでいます。また生態系保全を考慮し、今後もより環境負荷を低減できる排水方法を検討していきます。

水リスクが大きい流域の課題改善への貢献に向けて、生産拠点とその流域のリスク調査を実施し、リスク低減の対応策を実施しています。水リスクが大きい流域以外の生産拠点においても、今後、現在実施している水源地保全活動の拡大や、ほかの組織との協働などにより、流域課題の改善に貢献していきます。

また、アサヒグループの商品は世界中で生産される多種多様な農産物原料を用いているため、 それらの水リスクを把握することも不可欠と考え、農産物原料の水リスクの把握と低減に努め ています。

(中略)

④指標及び目標

「(1) サステナビリティ ④指標及び目標」をご参照ください。

(参考) 「(1) サステナビリティ ④指標及び目標」

「取り組み進捗状況 (2022年)]

2022年の取り組み状況は以下のとおりです。サステナビリティ推進体制のもと、未達の項目についてはその原因を把握し、達成に向けて推進していきます。

	テーマ	対象組織	指標・目標(2022年現在)	2022年実績	
	持続可能な容器包装 持続可能な農産物原料		(中略)		
				水使用量原単位: 3.4m³/kl	
環境		AEI	2030年までに、欧州における ビール 1 Lあたりの水の消費 量を2.75Lにする すべての醸造所で 1 Lのビー ル醸造に使用する水の量を 3 L未満にする	水使用量原単位: 2.92L	
探 先	持続可能な水資源	АНА	2030年までに、主要生産拠点 における製品 1 Lあたりの水 の使用量を2.19Lにする	水使用量原単位: 2.23L	
		グループ全体 (共通)	グループ内の酒類、飲料の主要生産拠点における水リスク調査を定期的に(5年に1回)実施する	カ 点数:18拠点(2024	
		AGJ	「アサヒの森」を活用した日 本国内ビール工場のウォー ターニュートラルを継続する	日本国内ビール工場 の水使用量の1.1倍 の水を「アサヒの 森」で涵養	
	その他環境の取り組み		(中略)		

好事例として着目したポイント

- (1) 取組テーマの1つである「持続可能な水資源」について、想定される リスクと対応方針を端的に記載するとともに、リスクの可能性がある 拠点数と財務への影響額を定量的に記載
- (2) 取組テーマに関する指標の対象組織を記載するとともに、目標と実績 を定量的に記載

記述情報の開示の好事例集2024 金融庁 2024年12月27日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例 4. 「人的資本、多様性等」の開示例

(好事例の選定にあたって、特に注目した項目)

人材:人材育成方針に関する開示

社内 : 社内環境整備方針に関する開示

多様性 :女性活躍、ダイバーシティの推進等に関する開示

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント 参考になる主な開示例 •双日株式会社(4-9~4-11) **経営戦略と人材戦略が関連した開示**が重要であり、人材戦略がどの •ニデック株式会社(4-13) ように企業価値向上につながるかについて開示することが有用。例え •株式会社SHIFT(4-15~4-17) ば、インプット情報だけでなく、人材戦略を通じてどのようなアウトプット、 •住友ゴム工業株式会社(4-18) アウトカムを目的としているのか等を記載することが挙げられる •株式会社SHIFT(4-15~4-17) 人的資本に関する非財務情報と財務情報の連動が重要で、人材が他 社との差別化において重要な要素となる業種においては、定量情報を 積極的に開示をすることが有用 人的資本に関する財務データを開示することが有用。例えば、研究開 株式会社九州フィナンシャルグ ループ(4-21) 発費に含まれている人件費や、事業部門や事業ポートフォリオごとの •天馬株式会社(4-28) 人件費についての定量的な開示がされることで、人材投資と将来の業 績に関する分析をすることができる •三井物産株式会社(4-6~4-8) 人的資本に関する戦略と指標及び目標の連動が重要であり、戦略の •株式会社SHIFT(4-15~4-17) セクションで定めた人材戦略の進捗を図るための指標については、指 •株式会社レオパレス21(4-20) 標及び目標のセクションにおいて、目標と実績を定量的に開示すること

が有用

参考になる主な開示例

- <u>目指すべき理想的な目標を掲げ、現状と目標を達成するにあたっての</u> <u>ギャップを把握し、その結果を開示することは有用</u>。具体的には、目標 を達成するには現状では何が不足しており、その不足をどのように埋 めていくか等の分析の結果や対応方針、進捗状況を開示することが挙 げられる
- 株式会社九州フィナンシャルグ ループ(4-21)
- •住友理工株式会社(4-26)
- 株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ(4-27)
- ・ 自社における<u>管理職等の位置付けや選別の理由、管理職等を増やすための施策を開示するとともに、管理職等を増やすために設定したKPI</u> や進捗状況を開示することが有用
- •双日株式会社(4-9,4-11)
- •ニデック株式会社(4-12)
- 積水ハウス株式会社(4-23)
- •住友理工株式会社(4-25)
- 女性管理職比率等の多様性に関する指標については、<u>投資判断に有</u> 用である連結ベースで開示されることが有用
- 積水ハウス株式会社(4-24)
- •天馬株式会社(4-28)

好事例として採り上げた企業の主な取組み①(双日株式会社)

経緯や 問題意識

- 人材の成長が企業価値向上の源泉である当社にとって、人的資本強化は中長期目線で取り組むことが重要と考えており、3ヵ年中期経営計画期間ごとに途切れない(継続性)。
- ・ 経営戦略(2030年の目指す姿)達成を実現させるための人材戦略に関しては、繰り返し改善(見直し、進化・深化)していくことが重要であり、日頃から経営と議論を重ねている。
 →(例) 毎週:経営トップ(会長・社長)・経営企画部と定例会、半期ごと:取締役会議・経営会議に報告

プロセスの 工夫等

- 人材戦略は経営課題を解決するものであり、重点テーマを動的KPIとして開示するとともに、 (2021年~)社内外にその変化を適時共有することで理解促進に努めている。
- 前中期経営計画期間における変化をもとに、新中期経営計画の経営方針と人材戦略の方向性について経営会議等で議論している。
- ダイナミックな変化を目指すべく、動的KPIをアップデートした。
 - →(例)女性課長比率: 20%(2030年)から50%(2030年代)へ

充実化した ことによる メリット等

- KPI数値が変化した要因や、アップデートに至った社内での議論の内容など、外部ステークホルダーの方々からの対話機会が増加した。
- ・対外的な開示と同じ内容を社内で説明することで、KPI数値の対象や会社の課題認識の所在について質問が寄せられるようになり、社員自身が自分ごとで考える機会に繋がりつつある。

開示をする に当たって の工夫

- 外部ステークホルダーの方々に理解いただけるよう、丁寧かつ端的な説明を意識した。 (課題認識の背景とアプローチ、その進捗を定量数値を用いて説明)
- 有価証券報告書に加え、任意開示の統合報告書において、事業・ビジネスと人材の成長が 連鎖している様子を、写真や社員の声を用いて当社らしいストーリーとして開示した。
- タイムリーに当社の状況を示せるよう、統合報告書を早期開示している(前年比、約2カ月)。

好事例として採り上げた企業の主な取組み② (ニデック株式会社)

経緯や 問題意識

- 創業50周年を機に日本電産からニデックへ社名を変更している。 (第2創業期の更なる進化へ)
- 旧来の連邦経営からグループー体化経営への転換にてグループシナジー創出を目指す。
- 中期経営計画を支えるテーマとして、OneNidecとしての組織・ガバナンス強化を掲げ、 人事戦略としての中期計画において段階的な施策の着手・実施等を行っている。
- 創業者経営からの自立/自律として、将来を描く・自分達で考える組織づくり・人材輩出を テーマ・課題の中心に置き、組織・ヒトの観点からソフト面・ハード面の施策を軸に課題 解消に向けて活動している。

プロセスの 工夫等

- 中長期の視点で社内外に何を語れるかを議論し、人事ポリシーからの落とし込みを意識したものとしている。一過性のものではなく、これまで取り組んできた段階的な施策・実績を網羅し、全体像を掴んでもらうよう工夫している。
- 人的資本可視化指針・ISO30414・社外企業の取り組み等も参考にし、人事指標の棚卸し・総点検を行い、当社の独自性・優位性を考えながら、取り組みを進めている。

充実化した ことによる メリット等

- 社内外において当社の変化・狙いをより理解してもらうためのツールとなっている。 ステークホルダーとのコミュニケーションが活発になることが期待できる。
- 人事上の取り組みとして、何が足りないか・何をしないといけないか継続して議論を深めていくためのきっかけとなっている。

開示をする に当たって の工夫

- 初年度(2023年3月期)は、過去からの取り組み・全体像を網羅的に読みもの形式で開示することとし、中長期的な視点でブレのない施策等を伝えている。次年度(2024年3月期)は、経年比較(実績等)を加え、当社の変化を確認いただく開示としている。
- 有価証券報告書は、全体像(網羅・実績等)を伝えるもの、統合報告書は、施策等のポイントを要約し、さらに将来的な視点を加えて、分かりやすく伝えるものとしている。

好事例として採り上げた企業の主な取組み③ (積水ハウス株式会社)

経緯や 問題意識

- ・グローバルビジョン"「わが家」を世界一幸せな場所にする"の達成に向け、人財戦略の重要テーマについて経営トップと議論を重ね策定し、中期経営計画における人財価値向上を「従業員の自律×ベクトルの一致」と定義した。それらの取組みについて、定量データとともに可能な限り詳細に説明すべきとの判断に至った。
- 経営トップ自らが「女性の活躍なくして会社の成長なし」と女性活躍推進を経営戦略として位置付け、2005年から女性営業の積極採用を開始し、定着と育成に向けて専門部署を設置し推進している。「比較可能性指標」だけでは、他社との単純比較となってしまうところ、実際の活動や成果とどのように関連付けて説明するか経営トップと議論した。

プロセス の 工夫等

- ・男女賃金差異は職群・等級ごとに定量的な分析結果を示した上で、差異解消に向けた活動成果を女性正社員 比率の推移として時系列で掲載。さらに、年齢別に分解して若年層の人財プールを可視化した。
- 女性活躍推進の具体的活動については、従業員の状況欄からサステナビリティ欄に連動させる工夫をした。
- ・サステナビリティ欄においては、「人的資本に関する取組み」としてそれぞれの具体的施策について、進捗・成果を交え記載した。
- 有価証券報告書全体における非財務情報の開示充実として取締役会に段階的に報告し、社外取締役や監査役のレビューを受けた。

充実化したことによる よるメリット等

- ・開示プロセスにおいて、部署横断のコミュニケーションが活性化したことにより組織の横串機能が強まり、指標の見直しやデータ収集方法など、現状の課題把握や気づきにつながり、開示後も定期的な議論を継続している。
- 連結ベースでの開示範囲拡大により、グループごとの課題に応じた目標設定や施策の連携につながるとともに、 連結子会社間でのギャップや実態把握にもつながった。
- 男女賃金差異の開示は、平均勤続年数の男女比較や年代別の女性正社員比率の推移などの原因分析を経て 女性管理職候補者のプールが可視化され、差異解消に向けた課題が明確となった。

開示をす るに当 たっての エ夫

- 一貫した価値創造ストーリーや持続的成長の道筋がより効果的に伝わるよう工夫している。
- 有価証券報告書では、「比較可能性指標」と「独自性指標」を関連づけた上で、その取組みを定量データに基づき客観的に分析・掲載することに重きを置いている。
- 任意報告書(「Value Report」)では、取組みの背景となる価値観や企業理念に基づく考え方を従業員の声や当 社独自のデータとともに紹介し、さらなる価値創造に向けたステークホルダーとの対話のきっかけとしている。

(1)人材育成方針、社内環境整備方針等

三井物産株式会社(1/3)有価証券報告書(2024年3月期) P40-44.46-47.49-50

人材 社内 多様性

目次に戻る

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(7) 人材戦略

人材戦略に係る具体的な、①ガバナンス、②戦略、③リスク管理、④指標及び目標は以下のと おりです。なお、本項目において記載のある「海外採用社員」は、海外現地法人及び海外事務所 において採用する社員を示し、海外連結子会社において採用する社員は含みません。

①ガバナンス

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をご参照ください。

(a) 人的資本に関するガバナンス体制

当社はCHRO(チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー)を人的資本経営の実行・実現を担 う責任者として設置し、ダイバーシティ経営・ウェルビーイング経営の推進、人材の確保、育成、 評価、報酬などの領域を管掌する一方、人材の離職や定着率の管理など人的資本に関わるリスク を把握し、適切なリスクマネジメントを行います。

人的資本に関わる経営の基本方針・計画・制度及び事業活動方針・戦略については、その重要 性に応じ、経営会議の諮問委員会において議論された後、社長及びCHROを含む経営会議に付議・ 報告されます。重要事項については個別に取締役会にも付議・報告され、全体の活動については、 定期的な取締役会報告を通じて取締役会による監督が適切に図られる体制となっています。

ダイバーシティ推進委員会

当社では、経営会議の諮問委員会として、CHROを委員長とし、人事総務部長、経営企画部長に 加え、委員長が別途指名する委員から構成されるダイバーシティ推進委員会を設置しています。 2024年3月期は「別途指名する委員」として、海外現地法人取締役や事業本部長を含む5名(内、 女性3名、外国籍1名)が指名され、計8名の多様なバックグラウンドを有するメンバーで以下記 載のテーマについて討議を行いました。各議事録はイントラネットを通じて従業員に公開してい ます。

	日程	主要なテーマ		
第1回	2023年5月31日	年間活動計画、(前期までの)ダイバーシティ指標進捗確認		
第2回	2023年12月1日	インクルージョンに関する討議		
第3回	2024年2月27日	女性活躍推進に向けた目標値及びアクション案協議		

(b) 業務執行体制

人的資本に関する取組みの基盤として、CHROが中心となり、16事業本部・コーポレートスタッ フ部門の人事管理担当者、海外ユニットのCHRO、及び各グループ会社の人事総務担当者が連携す るグローバル・グループ人事体制を構築しています。グローバル・グループ人事体制は、以下の 図のとおり、CoE (Center of Excellence) とHRBP (HR Business Partners)、OPE (Operational Excellence) からなり、これら組織機能が三位一体となって、価値創造を担う世 界中の多様な社員の育成や活用を推進する戦略や施策・環境整備に取り組んでいます。日本に拠 点を置く各事業本部、コーポレート部署及び海外拠点を司る地域本部や地域ブロックは、COE、 HRBP、OPEと連携し、当該専門領域(HRコード)で活躍する人材をプロフェッショナルに育てる 役割を担っています。これらのグローバルマトリクス体制での人材マネジメントの取組みは、 CHROを通して経営層に定期的にレポートされ、人材戦略や人事体制の改善・決定につながってい ます。このグローバル・グループ人事体制のもと、人材戦略の策定や、多様性とインクルージョ ンの推進など、グローバル・グループ全体で取組みを行っています。

②戦略

当社グループは、「挑戦と創造」のDNAを継承し、常に時代の潮流を先取りしてさまざまな分 野や国で新たな事業を創出してきました。当社グループの最大の資産は人材であり、「人」こそ が持続的な価値創造の源泉です。社会課題の解決を通じ新たな価値創造を続けるために、変化に 即応し未来の戦略をつくることができる人材を社員に求め、その人材像を以下に定義しています。

- ・自律的な成長:自身の実現したいことを明確にし、ゴールの実現に向けた具体的なロード マップを自ら描き、それを実現するために必要な経験やスキルを自律的に積み上げる人材
- ・強い「個」:グローバルで幅広く自分の担当する領域に精通し、他者と協働を通じて更なる 高みを目指し、主体的にビジネスを創り、育て、展(ひろ)げ、世界中で新たな価値を生み出 す人材
- ・インクルーシブ:自由に発想し、異なる考えを受け入れ、周囲の仲間と共に多様性を活かし、 違いを受け入れ共創できる環境で新たなイノベーションを生み出す人材

これらの多様なバックグラウンドを持つ人材が、多様な現場でグローバルに活躍する姿を後押 しすることが当社グループの人材戦略の根幹であり、中期経営計画2026*の重点施策の1つとし て位置づけられています。自律的なキャリア形成(挑戦・経験・学び)を支援し、従業員一人ひ とりの活躍を支える諸施策・環境整備のために更なる投資を推進します。上記の取組みを通じた、 社員の成長とより付加価値の高い業務へのシフトが、事業ポートフォリオの変革を支えると考え ています。

* 中期経営計画の詳細は、当社ウェブサイトに掲載している説明会資料をご参照ください。 https://www.mitsui.com/jp/ja/ir/library/meeting/pdf/ja_233_4q_chukei.pdf

グローバルでの多様な個の活躍推進

自律的なキャリア形成(挑戦・経験・学び)を後押しする施策・環境整備に向けた人材への投資を更に加速する



社員の成長とより付加価値の高い業務へのシフトが事業ポートフォリオの変革を支える

好事例として着目したポイント

強い「個」の育成

仕事の付加価値追求

大型化・複雑化する事業を

リードする人材の持続的な育成 社員の成長・リスキリングへの支援

一人あたり事業資産規模の拡大

- (1) 人的資本に関するガバナンス体制について、委員会等の構成や取組み 内容を端的に記載
- (2) 持続的価値創造のために求められる人材像について端的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(a) 強い「個」の育成

当社グループの「世界中の未来をつくる」というMissionの達成に向けては、従業員一人ひとりが変革をリードし、自らの強みを活かして世界標準で成果を積み上げることが重要です。各現場でのOJT (On the job training:業務を通じて知識などを身に着ける教育方法)を軸としつつ、それを補完する体系的な人材育成プログラムや、従業員の志向を起点にしたグローバルなキャリア開発のための各種制度や基盤を提供し、強い「個」を育成します。

(i) グローバル・グループでの人材育成

当社グループは新入社員からリーダー層に至るまで、役割期待別研修、選択型研修、選抜型研修等、豊富な人材育成プログラムを実施しています。

当社では、若手社員を対象とした各地域のエキスパートを育成する海外修業生や専門性を高める部門研修員制度、中堅層社員対象のビジネススクールへの派遣制度を実施すると共に、国内グループ社員を対象とした節目研修や「物産アカデミー」等の選択研修の実施等を通じて、人材の育成・人的ネットワークの構築を支援しています。

海外採用社員に対しても、現地事情に合わせたリーダーシッププログラムやスキル系研修を実施しているほか、日本への派遣プログラムとして、短期でのJapan Trainee Programや、 $1\sim2$ 年間の長期にわたるJapanese Language & Business Program及びJapan Business Integration Programを設けています。

その他、重要パートナー企業までに対象を広げ、社会課題を解決するビジネスを創出し、事業において困難な局面を乗り越えるためのリーダーシップを発揮するグローバルリーダーの育成を目的とするHarvard Business Schoolの協力を得て開発した当社独自のGlobal Management Academy Programを設けています。2023年は日本を含む計16カ国から合計43名が参加し、過去11回の開催で累計398名が参加しました。

(中略)

(b) インクルージョン

当社グループは、多様な個性を有する従業員が、自分らしく社会や組織に属し、最大限に力を活かすことができる会社を目指します。インクルージョンの推進を加速させる環境を整えると共に、無意識のうちに暗黙的な排他や区別を行うことがないよう、従業員一人ひとりの意識醸成を支援し、グローバル・グループでのインクルージョンを実現します。採用地や性別によらず、社員一人ひとりがお互いを認め合い、恒常的に異なる考えや新しい考え方が入ることで刺激を受け合いながら能力を最大限に発揮し、イノベーションを生み出すことでビジネスに新たな価値をもたらし、当社グループの価値向上に繋げます。

(iv) 採用 (中略

当社グループでは、「世界中の未来をつくる」というミッションを実現すべく、インクルーシブな風土を根底で支える高い志とフェアネスをもった人材の多様性を重視しています。そのため、国籍・性別・年齢・出身大学・宗教・人種等は問わず、多様な価値観・知見・能力を重視する人物本位の採用選考を行っており、公正な採用活動を基本方針としています。その一環として当社は国内でのキャリア採用をいち早く導入しました。2024年3月期に当社(単体)へ入社した総合職社員209名(新卒・キャリア採用合計)の内、キャリア採用は85名(41%)となります。

(単位:名)	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
新卒 (内、女性)	128 (57)	111 (44)	124 (54)
キャリア (同上)	63 (20)	92 (31)	85 (36) *
新卒・キャリア合計 (同上)	191 (77)	203 (75)	209 (90)
キャリア採用比率	33%	45%	41%

*配偶者転勤による再雇用入社8名を含む

(c) 戦略的適材配置

当社グループは、16事業本部を中心としてグローバル展開をしており、国や地域毎に強みを発揮していくために、事業と地域を2軸としたグローバルマトリクス制を採用しています。事業戦略に連動した活躍の場を用意し、従業員は新しい仕事への挑戦を通じてスキルや専門性を身に付け、会社と共に成長します。このような戦略的適材配置と自律的なキャリア形成をグローバル規模で推進します。

(i) グローバルベースの後継者育成計画

社長とCHRO、人事総務部長、各事業本部長・コーポレートスタッフ部門各部長が参加し、毎年 Human Resources Strategy Meeting (人材戦略会議)を開催しています。本会議では、当社グループの重要ポジションのサクセッションプラン(後継者育成計画)についての議論や、女性や海外採用社員等の活躍状況と育成方針の確認を行っています。多様な社内人材から形成される後継者人材プールの状況を継続的に把握し、戦略的な適材配置による組織パフォーマンスの最大化を図る狙いです。また、想定外の事態への備えとしてのBCP(事業継続計画)策定により組織マネジメントの連続性も担保しています。

(ii) グローバルタレントマネジメントの深化

採用地を問わず、社員一人ひとりの経験・能力・知識やキャリアの志向といった人材データを活用し、適所で適材が活躍するフィールドの醸成と、社員の自律的なキャリア形成を支えるグローバルデータプラットフォームとして、Bloomを2022年10月にアジア・大洋州本部、東アジアブロック、韓国物産で導入しました。2024年4月に米州本部、欧州ブロック、中東・アフリカブロック、CISブロックで導入し、2025年3月期までに全世界で導入される予定です。

(中略

(d) ウェルビーイング・健康と安全

(i) 健康経営からウェルビーイング経営へ

当社は2017年に「健康宣言」を策定し、社員の健康管理を重要な経営課題と位置付け、健康経営に取り組んできました。近年、身体の健康だけではなく、精神的にも社会的にも満たされている状態がウェルビーイングとして大切にされるように世の中の価値観も変わってきました。当社では、このような変化を踏まえ"一人ひとりが活力にあふれ「挑戦と創造」を実践できる状態"をウェルビーイングと定義し、前述の「健康宣言」を2023年7月に「ウェルビーイング経営宣言」へ刷新しました。本宣言に基づき、治療と仕事の両立支援やメンタルへルス予防施策、女性社員を対象としたアンケートに基づいた診療所への婦人科設置やその他施策など、社員が自分らしく互いの価値観を尊重しつつやりがいを持って活き活きと働けるような職場環境を整備する具体的施策をCHROを責任者とする推進体制のもとで、一層充実させていきます。

(中略)

好事例として着目したポイント

■ 4つの人材戦略における取組みをそれぞれ具体的に記載

三井物産株式会社(3/3)有価証券報告書(2024年3月期) P40-44,46-47,49-50 人材 社内 多様性

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(1)

③リスク管理

・人的資源の制約に関するリスクを当社は認識しており、対応策を講じています。詳細に ついては、「3. 事業等のリスク」をご参照ください。また以下の点についてもリスクを識 別し、対応策を講じています。

リスクタイプ	リスクマネジメント (対応策)
リスク全般	・CCO(チーフ・コンプライアンス・オフィサー)の指揮・監督の下、コンプライアンス・プログラム統括部署である法務統括部コンプライアンス・インテグリティ推進室が中心となって、人事総務部や国内外の各本部及び支社等のコンプライアンス統括責任者(事業本部長、支社長等)と連携しながら、グローバル・グループベースで「三井物産グループ行動指針ーWith Integrity」を浸透させ、コンプライアンスの徹底、コンプライアンス・プログラムの整備・強化、コンプライアンス関連案件への対応を行っています。 ・コンプライアンスに関する職制ライン及び職制外の報告・相談ルートとして、社外弁護士や第三者機関(匿名可)も含めた8つのルートを設置しています。当社役職員のほか、派遣社員、業務委託先の役職員のうち、当社の委託した業務に従事した、または、している役職員を対象としており、電話、メール、ウェブフォーム、書簡等を通じて受け付けています(電話を除き、24時間受付可)。
雇用プロセスに関する リスク	・能力・人物本位の採用選考を行い、公正な採用活動を基本方針としています。国籍・性別・年齢・出身大学・宗教・人種等、本人の能力・適性に関連のない事項に関しては不問として、グローバルで応募の機会を提供しています。 ・適任者を採用するために、幅広い候補者の中から適任な者を採用しています。公正な採用選考のため、面接に当たる関係者に対してトレーニングを実施しています。
	(以下略)

④指標及び目標

当社グループでは以下のとおり各種環境指標や目標を設定、モニタリングを継続して実施 しています。なお、第1 企業の概況 5. 従業員の状況において国内連結子会社における多様 性に関する指標を記載しています。

(中略)

好事例として着目したポイント

- (1) リスクタイプごとのリスク対応策を端的に記載
- (2) 4つの人材戦略に関する指標と目標、複数年分の実績を定量的に記載

(b) 人材戦略

(i) 強い「個」の 含成

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	目標	
人材開発・研修の費用	-	27.5億円	30.5億円	-	
海外派遣研修者数 (単体従業員)	105名	159名	209名	-	
日本派遣研修者数 (海外採用従業員)	3名	15名	17名	-	
DXビジネス人材数*1	-	82名	231名	2026年3月期:1,000名	

*1 当社(単体)及び海外現地法人・海外事務所の社員

(ii) インクルージョン

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	目標	
キャリア採用比率*1	33%	45%	41%		
女性採用比率*1 (新卒+キャリア採用)	40%	37%	43%	女性管理職比率 2025年3月期:10%	
女性従業員比率*1	29%	30%	30%	2031年3月期:20%	
女性管理職比率*1	8.0%	8. 5%	9. 2%		
海外採用社員 ライン長比率	17%	17%	18%	-	
男性育児休業取得率*1*2	54%	65%	70%	男性育児休業取得率	
男性育児休業取得日数*1	48.1日	36. 5日	45.0日	100%	

- *1 当社(単体)数值
- *2 海外勤務中・出向中の者を含む。国内勤務中の労働者に限定した場合の2024年3月期実績は93%

(iii) 戦略的適材配置

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	目標
Global People Data Platform (Bloom) 導入実績	-	20%	20%	Bloom全世界導入 2025年3月期:100% (単体+海外採用社員
海外採用社員国外 転勤者数	41名	75名	81名	全員)

(以下略)

双日株式会社(1/3)有価証券報告書(2024年3月期) P33-34,36-37

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2) 人材戦略に関する基本方針

全社方針として掲げる2030年の目指す姿「事業や人材を創造し続ける総合商社」の実現に向け、価値創造の源泉である多様性と自律性を備えた個の成長を、組織の成長、会社の成長につなげています。

①「中期経営計画2023」における人材戦略の振り返り

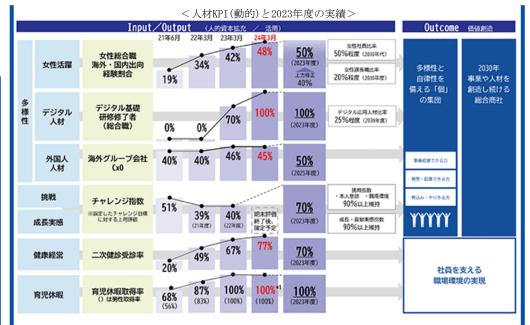
当社では、人事施策の効果・浸透度を定量的に測定しながら人的資本経営を実行するため 2021年6月に以下の「人材KPI」を設定しました。外部環境や人事施策の浸透状況に応じて柔軟な見直しができるよう動的KPIとし、具体的な施策を見直し、モニタリングする体制を整えています。人材KPIの進捗を人事施策の取り組みと併せて、半期ごとに経営会議及び取締役会へ報告しています。人材KPIの進捗は取締役及び執行役員の業績連動型株式報酬制度における報酬決定プロセスに評価指標として組み込んでおり、経営戦略実行への連動を高めています。

人材KPI (項目)	実績	目標	詳細
女性総合職 海外・国内出向 経験割合	48%	50% (2023年度末)	・設定当初の目標(40%)を2022年度に 前倒し達成。・2023年初に目標を50%へ引き上げ。
デジタル基礎研修 修了者	総合職 100%	100% (2023年度末)	・目標達成。今後も社内でモニタリングを継続。
海外グループ会社 CxO	45%	50% (2025年度末)	・出資やM&A等を通じグループ会社数が 増加し、現地CxOポジション数も増加。 引き続き現地化を継続。
チャレンジ指数	_	70% (2023年度末)	・2023年度期末評価終了後に確定(24年 7月予定)。
二次検診受診率	77%	70% (2023年度末)	・目標達成。今後も社内でモニタリングを継続。
育児休暇取得率 () は男性社員	100% ^{*1} (100%)	100% (2023年度末)	・目標達成。今後も社内でモニタリングを継続。 ・子の出生後1年間に40労働日の育児休暇を、分割して利用できる制度としたことで、男性社員の取得率が向上。

<参考リンク>

「中期経営計画2023」中の人材KPI進捗一覧

https://www.sojitz.com/jp/sustainability/sojitz_esg/s/data/



人材 社内 多様性

※1 2023年度の数値は当社実質ベース。2023年度に子が出生した社員の取得率で2024年度に取得を計画中のものを含む。

なお、育児介護休業法に基づく法定ベースでは97% (96%) で、取得者には2022年度に子が出生して2023年度に初めて育児休暇を取得した社員が含まれる一方、2024年度に計画中のものは含まれない。

2023年度の数値は現時点の集計値であり、第三者保証を取得した数値については当社ウェブサイト及び統合報告書にて開示いたします。

好事例として着目したポイント

■ 前中期経営計画における人材戦略の振り返りとして、人材KPI設定後の KPIの推移を定量的に記載するとともに、KPI達成に向けた取組み状況を 端的に記載

双日株式会社(2/3)有価証券報告書(2024年3月期) P33-34,36-37

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

②「中期経営計画2026」を支える人材戦略

2030年の目指す姿「事業や人材を創造し続ける総合商社」に向け、「中期経営計画2023」 では多様性と自律性を備える個の集団を形成するために、個の成長に比重を置きながら組織 力の強化に注力してきました。「中期経営計画2026」では、当社グループの人材戦略基本方 針として、双目らしい成長ストーリーの実現に向けた「事業創出力」と「事業経営力」の強 化を目指します。

「中期経営計画2026」基本方針に掲げるNext Stage (当期利益2,000億円、ROE15%超) に 向けた基盤の確立には、強みある事業群への進化、高い収益性の確保が不可欠であり、既存 事業の拡大と新規事業投資を通じたグループの拡大とネットワーク活用による共創の促進を 中心に「グループ連結力」を強化していきます。「中期経営計画2023」から掲げていた、自 らの意思で挑戦・成長し続ける多様な個の強化とそれを組織力向上につなげるミドルマネジ メントの強化を加速、環境変化を先読みした機動的な人材配置・抜擢により、「事業創出で きる」「事業経営できる」ヒト(組織・人材)を持続的に創出していきます。

持続的な価値創造に向けた「事業基盤」と「人的資本」の強化を支える土台として、「双 日らしいカルチャー」の醸成、「Digital in All」、「データを活用した対話」の浸透によ り、新たな事業創出や生産性向上につなげ、当社スローガン "New way, New value" を実践 していきます。挑戦や思考の柔軟さ(若さ)といった双日らしい独自の風土・文化を深化さ せ、社員が徹底的に向き合い対話し、事業創造につなげていきます。

2024年4月から、2030年の目指す姿の実現に向け、次なる成長を実現していくために重要 なのは人材のギアチェンジです。社員一人ひとりがどこよりも挑戦・成長できる状態を目指 し、報酬の引き上げ・役割等級・評価など人事制度を見直し、新たな人事制度をスタートさ せました。双日らしい成長ストーリーを実現するヒトの魅力(ちから)を強化し、社員一人 ひとりの成長が、組織の成長・活性化となり、会社の成長・企業価値向上を実現させる当社 らしい人的資本経営を加速させていきます。2024年度は個人の成長を引き出すため、評価の さらなる納得度の向上度合いをモニタリングします。



リスク管理

人的資本価値の毀損「リスク」と、価値向上のための「機会」という「攻めと守り」の両面から各 重要課題にアプローチすることによって、企業価値向上につなげています。また、2030年の目指す姿 の体現に向け、足元の課題のみならず、将来を見据えて今着手すべき課題に対しても取り組みを開始 しています。

当社の考えるリスクと価値向上に向けた機会

コンプライアンス

 コンプライアンス違反による当社への信頼損失 ハラスメントによる職場環境の悪化

人材 社内 多様性

- 長時間労働等による生産性の低下
- 従業員の心身の傷病や、労働災害による労働力

ダイバーシティー

- 多様性の欠如による判断軸の偏り
- 退職率の増加
- 多様な人材の獲得
- 知の掛け合わせによるイノベーションの創出

エンゲージメント

流動性

労働慣行

健康·安全

- モチベーションの向上による挑戦・成長 リスキリングによる時代変化への対応
- 時代変化により、スキルや知識の陳腐化
- 事業戦略を実現し、価値創出できる人材の育成

育成 連結経営

- 新規事業投資を通じたグループ力拡大 グループ内の共創・共有による価値創造
- サクセッションプラン
- 外部・内部環境変化に対応できる人材の不足 双日らしさを体現できる人材の持続的な創出
 - 生産性向上
- 一人あたりの稼ぐ力の強化による収益拡大

当社のアプローチ

- ✓ 「双日グループコンプライアンス・プログラム」の策定、世界 共通の教材によるe-learningを展開
- 「双日グループ人権方針」を制定、人権の尊重
- 働き方改革を通じた柔軟な働き方の推進
- ✓ 『双日グループ健康憲章 Sojitz Healthy Value。』に 基づく健康経営の実践
- ✓ 女性・キャリア・外国人など、多様な人材の活躍を推進
- ✓ 重要指標としてKPIの設定
- ✓ 双日プロフェッショナルシェアの設立など、柔軟な働き方を 叶え、緩やかな双日ネットワークでの共創・共有の仕組み構
- ✓ 独自設問のエンゲージメントサーベイにより、当社独自の課 題抽出、定点観測により施策の浸透度を把握・改善
- ✓ 計画的なリカレント教育による人材育成
- ✓ 独自のデジタル人材育成プログラムやリスキル支援制度に より、時代のニーズに応え価値創造の出来る人材の育成
- ✓ 新規事業投資におけるノウハウの蓄積、人材育成
- ✓ ライン長ポストにおける計画的な候補者の育成
- ✓ サクセッションプラン策定による人材プールの拡充
- 外部からの人材の採用、オンボーディング
- ✓ 人材と業務の可視化により、適材適所の実現
- ✓ サーベイ結果を基に、組織改善PJを実施

「リスク」マネジメントの観点

「価値向上」の観点

2030年に向けた双日らしさを体現する独自観点

好事例として着目したポイント

- (1) 中期経営計画における人材戦略の考え方を、前中期経営計画や2030 年の目指す姿も踏まえ端的に記載
- (2) 人的資本に関するリスクと機会に加え、リスクと機会へのアプローチ について端的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

指標と目標

1) 人材KPI (動的)

「中期経営計画2023」では個の成長に比重を置きながら組織力の強化に注力、「中期経営 計画2026」では女性課長比率の目標を2030年代に50%へ引き上げ、各種取り組みを継続する と共にアウトプットを意識し「事業創出力」と「事業経営力」を高め、双日らしい成長ス トーリーの実現を目指した内容にいたしました。

具体的には、「事業創出力・事業経営力」の向上に向けた「双日らしいカルチャーの醸成 (挑戦指数、風通し指数)」、「多様な人材活躍(女性総合職 海外・国内出向経験割合、 海外グループ会社Cx0 (現地人材) 比率、デジタル応用人材)」に取り組んでいきます。ま た、一部KPIでは、定期的に実施しているエンゲージメントサーベイ(*1)の回答率を用いる ことで社員の声を定点観測し施策につなげていきます。

	INPUT		OUTPUT	OUTCOME
人材KPI(動的)	2026目標			
挑戦指数	積極肯定 70%以上	双日らしいカルチャーの種成		2030年 事業や人材を創造し続ける
風通し指数	積極肯定 70%以上		事業創出力	総合商社
女性総合職 海外・国内出向経験割合 (トレーニー含む)	25%以上 (60%以上)	日標値10%上方修正 2030年代女性課長期比率 50%程度に引き上げ	事業経営力	中計2026 双日らしい成長ストーリーの実現
海外グループ会社 CxO(現地人材)比率	60%以上	日標領10%上方標正 主要海外CxOへの 対話プログラムの提供も開始		『事業を創出できる組織・人材』と
デジタル応用人材 *1 (エキスパート人材)	総合職 50%以上 (10%以上)	基礎から応用へ エキスパート人材育成 デジタルへの実装	Digital in All	『事業経営できる組織・人材』の 持続的創出
2 応用基礎研修 : 基礎的なデータ	(*2)核子者 + エキスパート研修(* 70)特(重国得分析など)・ビシネスア ウテークを解析し採型解決でOX実装	ーキテクト・プログラムミングを指揮するプログラム		

人材KPI(項目)	詳細
挑戦指数 風通し指数	・「中期経営計画2023」で掲げた人材KPIの目指す先の状態をKPIに設定。 ・「中期経営計画2023」では肯定回答率(*1)としていたものから、積極 肯定回答率(*1)に基準を引き上げ。 ・社員の挑戦、風通しの良い組織文化醸成を加速。
女性総合職 海外・国内出向 経験割合 (トレーニー含む)	・世界中で多岐にわたる事業を展開する当社において、現場経験は管理職候補育成に重要な要素。 ・「中期経営計画2023」では、トレーニーを含む本社外経験の数は増加した一方、管理職に求められる責任を伴うミッション遂行・意思決定など質の高い経験を積んだ割合を伸ばすべく、従来のKPIに加え、「駐在・出向経験割合」をKPIに設定。 ・中期経営計画2023で掲げたトレーニーを含む本社外経験割合のKPI数値は、50%から60%以上に引き上げ。
海外グループ会社CxO (現地人材)比率	・事業戦略達成に向け、マーケットインと当社グループ力を活用した事業拡大は不可欠であり、それぞれのマーケットに精通し活躍する海外グループ会社Cx0 (現地人材) 比率を引き続き モニタリング。 ・KPI数値は、50%から60%以上に引き上げ。
デジタル応用人材 (エキスパート人材)	・前KPIは「基礎研修修了者割合」を掲げ、ビジネスへのデジタル実装を考えるための基礎知識を全総合職が習得。 ・本中計では、事業への実装に向け、応用レベル「応用基礎・エキスパート研修修了者」のKPIにレベルを引き上げ。

(*1)2017年より開始したエンゲージメントサーベイ(社員意識調査)は、当社の状況を正確に把 握し、効果的な人材戦略につなげるために外部専門家の監修のもと、当社独自の設問を策定・導 入しています。サーベイでは、回答選択肢を6択設けており、そのうち「①とてもそう思う」 「②そう思う」の回答割合を「積極肯定回答率」、「③どちらかといえばそう思う」を含めた回 答割合を「肯定回答率」と定義し、組織別や属性別(年代別、職群別)などに分析を行い、各組 織単位での改善活動につなげています。

<参考リンク>

エンゲージメントサーベイ

https://www.sojitz.com/jp/corporate/strategy/jinzai/

好事例として着目したポイント

■ 中期経営計画における人材KPIの目標を定量的に記載するとともに、KPI の詳細を端的に記載

ニデック株式会社(1/3)有価証券報告書(2024年3月期) P24-25,27-30 人材

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2) 人的資本拡充に向けた取り組み

当社は、2023年7月23日に創業満50周年を迎え、2023年4月1日より、日本電産株式会社か らニデック株式会社へと社名を変更し、今後第2創業期として更なる進化を図ってまいります。 創業当時4名でスタートした当社は、この50年間の企業としての着実な歩みの中で、自律成長 とM&A戦略の両輪でグローバルに事業展開を果たし、大いなる成長とともに2022年度以降の売 上高において、2兆円超を達成しております。

会社・事業の成長サイクル(導入期・成長期・成熟期・衰退期)において、将来の事業ポー トフォリオを見据えながら、第2創業期として、次の50年に向けて新たなステージに入る当社 では、更なる飛躍(経営目標:2025年度4兆円、2030年度10兆円)を達成するために、旧来 の連邦経営(個々の会社の自主性を重んじ、グループ内といえども競い合いながら成長を促す 経営)からグループ一体化経営(One Nidec:全体最適にてグループシナジーを創出しながら 成長する経営)によるグループシナジー創出のための人事施策・基盤整備を進めております。

これまでの50年は、創業者である永守重信の強いリーダーシップによって会社・事業の成長 を牽引してまいりました。次の50年に向けての成長においては、新社長:岸田光哉のもと、 "永守イズム"、"Nidec Way (全社員の行動指針・規範)"を次世代へ継承しつつ、企業理 念・目指す姿(「100年を超えて成長し続けるグローバル企業」「人類が抱える多くの課題を 解決する世界No. 1 のソリューション企業集団」) を実現するためグローバルで戦うことがで きる企業集団づくりに邁進しております。ニデックの企業集団づくりは、多様性の中にもしっ かりとした軸をもち「One Nidec」として、同じ一つの夢に挑戦していくために人的資本の観 点(人事上のソフト面・ハード面における多面的な観点)に着目しつつ、ニデックグループの 強みの根幹である企業理念やコーポレート・スローガン、"Nidec Way"などをベースに会社 組織及び人材に係る基本的な考え方を「NIDECグローバル人事ポリシー」としてまとめ、人事 戦略・施策として具体的な活動へと落し込みを行っております。

②人事制度ポリシー "Reward Based on Contributions without Bias"

シンプルな基準で常に公正・公明・公平に正しく評価され、適切なキャリア機会が提供され ます。

人事制度(ハード領域)におけるポリシーです。このポリシーに基づき、会社における人事 基盤として必要な基幹制度(等級・報酬・評価)、これらに付随する組織管理・異動ルール・ 福利厚生などの制度・仕組みを公正・公明・公平な観点から整備します。実力に応じた多様な キャリア機会を提供、実績・成果に正しく応えることを通じて組織・人材の挑戦を支援します。 ※人的資本に関する以下の指標については、特に記載がない限りニデック(株)の数値(2024 年3月末時点)を掲載しております。また、掲載数値は小数点第2位を四捨五入しております。

<人材開発における戦略>

「NIDECグローバル人事ポリシー」をもとに人材開発の領域では、多様な個性を尊重し、発 揮を促しながら、実力・実績に応じたキャリア機会の提供を通じて、「経営層及び重要ポスト の育成」「次世代リーダー(管理職層・担当者層)の育成」、これを根本から支える「理念の 浸透」からリーダーシップパイプラインを構築すると共に、「多様性の中での組織活性化」を 図ることで、グローバル規模での人材の早期可視化・育成・強化を推進しております。

「経営層及び重要ポスト後継者候補の開発」

ニデックグループが着実な成長を遂げる上で、グループの重要ポストについてはニデック特 有の経営手法を理解し、確固たる実績を持ち合わせている人材を登用することを重視していま す。そのため、グループ全体の重要ポストを可視化し、経営幹部がサクセッションプラン(後 継者計画)の妥当性を議論すると共に、次世代の経営人材候補となりうる人材を発掘し、戦略 的な早期育成の取り組みを推進しております。

また、経営人材候補については、企業再建や抜擢登用等のタフアサインメントに加え、当社理念や経 営マインドの浸透を目的とした創業者による育成塾や、グローバル企業のトップとして高いレベルの経 営知識習得のための「グローバル経営大学校」「次世代グローバル経営大学校」を通じて、知識習得と |実践の場を組み合わせながら育成強化を図っております。両経営大学校には、これまで世界14カ国(日 ┃本、米国、カナダ、メキシコ、中国、タイ、フィリピン、シンガポール、インド、イタリア、ドイツ、 フランス、イギリス、ポーランド)の国々から受講者を選抜し、受講後は各地でグローバルリーダーと して活躍しております。

上記の通り、多くの重要ポジションにおいては内部の後継者候補の計画的な開発・登用を基本とし、 内部人材によるサクセッションプランの充足を目指しており、取り組みの結果として内部継承率が上昇 しています。一方で、事業の拡大や変革に応じて、その時々に必要なスキル・経験を持った即戦力人材 の採用・幹部登用も必要となります。即戦力人材がその実力を十分に発揮し、ニデックグループで成果 を創出するために、上記創業者による育成塾等を通じて当社の経営手法や理念の浸透を図り、多様な視 | 点を持った経営体制の構築に努めています。

なお、2020年度より「人材開発委員会」を設置し、ニデックグループの重要ポストのサクセッション プラン(後継者計画)等について経営幹部が半期ごとに議論を行う仕組みとし、事業セグメントごとに | 策定することを基本としながら、グループ全体最適の観点から検討をしております。更に、ニデック株 |式会社の社長ポストをはじめとした特に重要な一部のポストについては、2022年11月に上位委員会とし て「指名委員会」を設置し、経営層(取締役・執行役員)の選任に繋がる仕組みを構築しております。

経営層および重要ポスト後継者候補の開発に関 する指標	2022年度	2023年度	2025年度目標
幹部候補の準備度		59.8%	70%
内部継承率	65%	84.6%	85%
後継者候補準備率	62%	55. 6%	70%
後継者の継承準備度(即時継承可能)	_	59.8%	70%
後継者の継承準備度(1~2年後に継承可能)	62%	55. 6%	70%
後継者の継承準備度(3~5年後に継承可能)	_	40. 2%	60%

※経営層及び重要ポスト後継者候補の開発に関する指標の対象範囲はニデックグループ全体となります。 ※幹部候補の準備度:重要ポスト数に対する、即時継承可能な後継候補数の割合

内部承継率:重要ポスト数に対する、重要ポストに占める内部登用者数

後継者候補準備率:重要ポスト数に対する、1~2年後に継承可能な後継者候補数の割合

後継者の継承準備度(即時継承可能): 重要ポスト数に対する、即時継承可能な後継候補数の割合

後継者の継承準備度(1~2年後に継承可能): 重要ポスト数に対する、1~2年後に継承可能な後継 者候補数の割合

後継者の継承準備度(3~5年後に継承可能):重要ポスト数に対する、3~5年後に継承可能な後継 者候補数の割合

2023年度よりグローバルに重要ポストの見直しを行い、新たな重要ポストにおけるサクセッションプラ ン策定の取り組みの定着を図っております。そのため、後継者候補準備率及び後継者の継承準備度(1~ 2年後に継承可能)については実績値が低下しております。

好事例として着目したポイント

■ 人材開発における戦略の1つである「経営層及び重要ポスト後継者候補 の開発」について具体的に記載するとともに、関連する指標の目標と複 数年の実績を定量的に記載

ニデック株式会社(2/3)有価証券報告書(2024年3月期) P24-25.27-30

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

<人事基盤整備における戦略>

グローバル競争が加速する中、10兆円企業という目標達成のためには、国際競争力の強化や 働き方改革の推進による生産性向上、実力・実績主義の徹底を通じた競争力の強化が必要不可 欠であると考えております。世界情勢・社会動向・諸外国との関係においても、特に生産性向 上の強化が望まれる日本国内において、当社では人事制度改革に着手し、One Nidecでの強固な 基盤(組織・人材)づくりを目指しております。なお、基盤整備においては、属性に関わらず 誰もが実力を発揮できるよう、多様性のある組織(職場)風土や労働環境づくりにも注力し、 日頃の円滑な企業活動の土台を築き上げながら進めることとしております。

2019年より人事制度改革に向けた検討を開始のうえ、その後の各種人事施策の展開等により 経営層から一般社員までの体系的な組織・仕組みを構築することで、人材の流動化・ガバナン ス強化を促進し、「組織」「ヒト」の活性化を実現することを目指しております。

「人事基盤整備_制度」

- a) 当社では、取締役会の諮問機関として「報酬委員会(2021年2月~)」「指名委員会(2022 年11月~)」を設置(委員の過半数を独立社外取締役にて構成)しております。取締役及び執 行役員等の選任方針・選任基準・候補者案の決定等や役員報酬に関して、独立社外取締役の適 切な関与・助言を得ることで、公正性・透明性・客観性を担保し、当社のコーポレート・ガバ ナンス体制のより一層の充実を図ることを目指しております。
 - (i) 「指名委員会」では、取締役及び執行役員等の選任方針・選任基準や継承プラン及びサ クセッションプランの考え方を踏まえ、社長・副社長の候補者案等を審議しております。
 - (ii) 「報酬委員会」では、役員の報酬に係る報酬決定方針の策定、報酬制度の設計(業績目 標の設定、業績連動報酬の合理性、報酬構成の妥当性、報酬制度に基づく個別報酬額)等を 審議しております。当社グループのグローバルでの競争力強化と事業の持続的な成長・発展 につなげるべく、グループ経営・グループガバナンスをより一層強化し、安定した経営継承 を行うべく進めてまいります。
- b) グループー体化経営を進める上で、等級・報酬・評価の人事基幹制度については、国内主要 グループ会社を含めた約1万人を対象に制度の統一化を図っており、2020年度にはグループ統 一での評価制度を先行して導入しました。更に、2021年~2022年度にかけて段階的に等級・報 酬制度を導入しております。
- (i) 評価制度は、実力・実績主義を徹底するため、組織への貢献(該当業務(職務)に対し てのパフォーマンス(行動・アウトプット・成果)) を総合評価し、その評価結果を月例給・ 賞与へ反映させております。
- (ii) 等級・報酬制度は、管理職・非管理職のリーダークラス以上に、ジョブ型人事制度(職 務等級制度)を導入のうえ、職責・職務を明確化し、ポジションベースでの適所適材の人材配 置を実現できるようにしております。報酬(賃金)は、月例給を職務給に一本化し、外部機関 の報酬調査・ベンチマーク (75%ile・50%ile・25%ile) を参考に市場水準に基づいた金額 を設定のうえ、職務等級制度により明確化した「職責・職務の大きさ」と「成果(評価結 果) | に応じて月例給を決定しております。非管理職の担当者クラスは、日本のジョブ型市場 の動向(市場としては未成熟)を踏まえ、担当としての職務(役割)段階の違いを定義づけす ることに留め、ある程度の職能要素を残した形で、過去の評価の積み上げから昇降給や昇格候 補者としての推薦、昇格を行う仕組みとすることで、着実な人材育成・強化を進めるものとし ております。月例給だけでなく、会社・個人業績の結果などによる賞与も含め、メリハリのあ る処遇を実現させるにあたっては、その基本的な考え方として、「儲けてくれる人を一番評価 する」「会社によい変化をもたらしてくれる人を次に評価する」という当社の価値観に基づき、 年齢、学歴、社歴、性別、国籍等は関係なく、常に公正・公明・公平に正しく評価することを 目指しております。

- c) 退職金制度においても実力・実績主義を徹底し、貢献度の高い社員により報いるべく、次 の3点をコンセプトとしております。
- (i) 総報酬の一部として毎年の貢献をその年の対価として報いること (=報酬感)
- (ii) 優秀な人材の採用・定着、パフォーマンスの向上に資する制度とすること (=リテン
- (iii) ニデックグループのガバナンスを確保し、円滑な異動を担保する仕組みとすること (=グループ内の流動性確保)

これらのコンセプトの下、具体的には、勤続年数による退職金の逓増を廃止し、役割や責 任の大きさによって決定する基本給に応じて、退職掛金が変動・決定する仕組みとしており ます。また、グループ各社においても、様々な退職金制度の仕組みがありましたが、確定給 付企業年金(以下、DBという)及び確定拠出企業年金(以下、DCという)の2本立ての退職 金制度から、DCのみの退職金制度へ変更しております。退職金制度をDCに一本化したことで、 DCのポータビリティ制を活かし、ニデックグループ内の人材の流動化が円滑に進むことにも つながっています。その他にも、DBの凍結及び終身部分の確定年金化等も行い、将来的な債 務上昇のリスクを同避しております。

- d) ポジションベースの人事制度をより機能させる(社内での人材の流動化を促進する)ため に、「社内公募制度」を年2回・定期的に実施することとしております。旧来から実施し てきた会社主導の人事異動だけでなく、4月と10月の異動時期に合わせて部門単位でポジ ションの求人を公開し、その求人に社員から応募があった場合は各部門で選考し、社員と 部門のマッチングが成立すれば、配属としております。社員の自発的な行動を促し、積極 的にチャレンジしてもらうことでキャリア形成を支援するとともに、組織としての活性化 を期待しております。なお、「社内公募制度」は、人事制度の導入とともにニデック株式 会社からスタートし、順次、グループ会社にも展開・運用を広げる予定であります。
- e) 環境の変化、グローバルビジネスの拡大・深化に伴い、会社が必要とする人材の質は多様 になっております。その状況下において、地球規模における「適所適材」(組織能力獲 得・人材確保/活用)を実現するために、グローバルモビリティポリシーの策定をはじめ とする制度・仕組みの整備に着手しております。国内だけでなく、グローバルに活躍する 人材がより多く生まれる環境を整えることによりOne Nidecを更に推進します。

好事例として着目したポイント

■ 人事に関するガバナンス体制やジョブ型人事制度導入にともなうグルー プ統一での等級・報酬制度(退職金制度含む)・評価制度等の制度や仕 組みに関する考えについて具体的に記載

ニデック株式会社(3/3)有価証券報告書(2024年3月期) P24-25,27-30

上内

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

「人事基盤整備 採用」

当社は絶えず成長を希求し、「世界No.1の総合モーターメーカー」として、世の中になくてはならないソリューションを提供してまいりました。今後も、時代の変化や社会のニーズに即応できる企業であるために、"永守イズム" "Nidec Way"に共感し、高い目標に向かって絶えず挑戦し続ける3つのP(Proactive, Productive, Professional)を持つ人材の獲得・定着を進めてまいります。ニデックグループの成長に伴い、新たな社員が着々と参画しながらも、ベクトルのあった少数精鋭の社員集団であり続けるため、次の取り組みを実施しています。

- (i) 2023年度は、当社を含む国内グループ会社において149名のキャリア採用を致しました。厳しい競争を勝ち抜くために、生え抜き社員だけでなく様々なバックグラウンドを持った社員が協働することで、社員の多様性を重視しながら、常に進化し続ける組織として人材の硬直化を防止すると共に、事業の拡大に応じて、その時々に必要なスキル・経験を持った即戦力人材の採用を行っております。入社後には理念浸透プログラムや入社後面談、月次アンケートなどの定着施策を実施し、ニデックグループで早期活躍するためのオンボーディング施策を積極的に展開しています。
- (ii) 2024年4月入社に、当社を含む国内グループ会社では190名の新卒採用を致しました。若手のうちから裁量を持って積極的に仕事に取組み、様々な教育や業務経験を通して将来のニデックグループの経営幹部候補へと成長するよう開発しております。キャリア採用社員同様に新卒採用社員においても、ニデックへの定着を図り、活躍を促進することが重要だと認識しており、理念浸透活動を通じた経営理念・方針への理解促進や、月次アンケートによる状況把握と個別面談実施、初任給・担当者層の給与水準の向上などを通じて定着率の向上を図っています。
- (iii) 日本国内は、特に先端技術開発などを担うプロフェッショナル集団として、正規雇用が大半を占めております。非正規社員で要件を満たした社員は、積極的に正社員として登用します。当社の「仕事に年齢は関係ない」というポリシーに基づき、役職定年という考え方はなく、ポジションや役割によって、社員一人ひとりが活躍できる会社・組織を目指しています。



採用に関する指標	2023年度	2025年度目標
一人当たり採用コスト (新卒採用)	302千円 ※24年卒	-
一人当たり採用コスト (キャリア採用)	2,129千円	-
採用にかかる平均日数(キャリア採用)	32.9日	30日未満
定着率	79.6%	_

※採用に関する指標の内、採用数(新卒採用)、採用数(キャリア採用)の対象範囲は当社及び国内 グループ会社、その他の指標は当社のみとなります。

※一人当たり採用コスト:採用にかかる外部に支払う費用÷採用数

採用に係る平均日数:応募から内定までのリードタイム

定着率:100%-離職率(23年度の離職者数:23年度の平均従業員数)

好事例として着目したポイント

■ 人事基盤整備における戦略の1つである「採用」について具体的に記載 するとともに、関連する指標の目標と実績を定量的に記載

株式会社SHIFT(1/3)有価証券報告書(2023年8月期) P15-21

人材 补内

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2) 当社グループの重要なサステナビリティ項目と指標及び目標並びに戦略

重要なサステナビリティ項目

当社グループは、「新しい価値の概念を追求し、誠実に世の中に価値を提供する」という企業 理念のもと、「スマートな社会の実現」に向け、IT業界のみならず社会全体の改善を目指して事 業活動を行い、直接的・間接的に環境・社会課題への解決に貢献することを目指しております。

社会課題の中で当社グループが強く意識し、その解決に貢献できる事項として、日本の生産年 齢人口の減少、および日本全体の事業会社の売上高の減少が予想されることがあげられます。そ のためDXで日本の事業会社の生産性を向上させていくことが必要不可欠といえますが、それを担 うIT人材が日本には圧倒的に不足していると認識しております。



これらの課題解決のため、当社グループではIT人材を増やしていくことが使命であると考え、 IT業界の成長を阻害する要因を取り除くことに力を入れております。またこれらの課題は当社グ ループにおけるサステナビリティに対する重大なリスクであると同時に、その解決は企業成長の チャンスであると捉えております。そのため、当社グループで注力すべき領域の一つとして「人 事/採用」を掲げており、人的資本経営を推し進めることがサステナビリティに寄与するものと 考えております。

上記の社会課題の解決のために当社グループが担うべきと考える役割は、以下のとおりであり ます。

SHIFT

☑ IT業界の構造課題である多重下請け構造を打破する

DI DXを担うITエンジニアの人数を大幅増加

☑ エンジニアの働く環境・やりがいを追求

ロエンジニアの待遇(給与)を向上し参画者を増やす

当社グループがIT業界における社会課題の解決のために担うべき役割と、その社会課題の解決に 向けて現在取り組んでいる戦略の一例、並びにその効果測定のための指標の主な関係を図示すると 以下のとおりとなります。

社会課題の解決に向けて担 うべき役割	戦略の一例	指標及び目標
●IT業界の構造課題である 多重下請け構造を打破する ●DXを担うITエンジニアの 人数を大幅増加 ●ITエンジニアの働く環	○新卒・未経験者採用	
境・やりがいを追求 ●ITエンジニアの待遇(給 与)を向上し参画者を増や す	社内エンゲージメントを向上し、長く働き続けられる組織づくり ○従業員が重視するポイントの把握 ○組織での制度設計・施策	□社内のエンゲー ジメント (退職 率)
	多様な経験・スキルを持つ人材が評価され、給与が上がる仕組みづくり ○ヒトログ・評価制度	□年間昇給率
	市場価値と直結した育成の仕組みづくり ○教育制度(トップガン)	□トップガン検定 合格人数(※1)

※1 キャリアUP制度「トップガン」とは当社グループ従業員を対象とした社内制度であり、それに 含まれる検定を指す。以下同様。

また、これらの社会課題と戦略は、必ずしも1対1の関係にあるものではないと考えております。 例えばヒトログ・評価制度や育成の仕組みによって社内のエンゲージメントが高まることで、当社 グループからの人口流出を最小化(退職率の低下)でき、その結果ITエンジニアの不足の解決に寄 与する効果があると考えております。

好事例として着目したポイント

■ 認識している社会課題とその社会課題の解決に向けて担うべき役割や戦 略に加え、指標と目標を端的に記載

株式会社SHIFT(2/3)有価証券報告書(2023年8月期) P15-21

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

② 指標及び目標

当社グループでは、ITエンジニアにとって魅力的な環境の構築を目指しているからこそ多くの ITエンジニアが集まり、さらに従業員の離職が少ない環境を作り出せていると考えております。 従業員がやりがいを持って働くことができ、人的資本を最大化することが当社グループの人事施 策の原点であります。



当社グループで考える人的資本経営とは、ITエンジニアを人的資本と捉え、そのITエンジニア が在籍期間にわたって生み出す利益を最大化するために投資を行う考え方です。

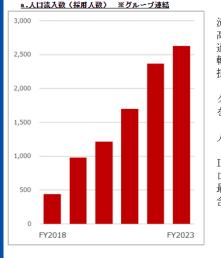
人的資本から生み出される利益を最大化するためには、当社グループへの人口流入を最大化し 同時に当社グループからの人口流出を最小化すること、そして在籍する従業員それぞれの人的資 本価値を向上させることが必要であると考えております。そのため、当社グループにおけるサス テナビリティ戦略における重要指標は、以下の4つとしております。

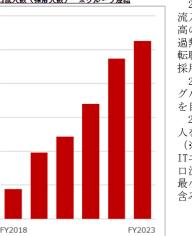
- (a) 当社グループへの「人口流入数(採用人数)」
- (b) 当社グループからの人口流出を示す「社内のエンゲージメント(退職率)」
- (c) 在籍する従業員の多様な経験・スキルをフェアに評価した結果としての「年間昇給率」
- (d) 在籍する従業員への育成の結果としての「トップガン検定合格者数」

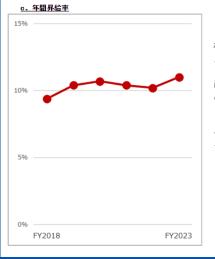
また、これらの指標の2023年度の実績及び今後の目標は以下のとおりであります。

	指標	2023年度実績	目標
a	人口流入数(採用人数) ※グループ連端	2,630人	2030年度頃をめどに年間採用数1万人
ь	社内のエンゲージメント (退職率)	6.4%	5~10%にコントロール
С	年間昇給率	11.0%	目標の定めなし (目安として10%前後を維持)
d	トップガン検定合格者数	519人	目標の定めなし (各種施策により継続的な増加を目指す)

人材 补内







2023年度に新たに当社グループで採用した人数(人口 流入数) はグループ連結で2,630人(※)となり、過去最 高の採用人数となりました。ITエンジニアの採用市場が 過熱化するなか、新たに採用ターゲットを広げたことや、 転職潜在層からの採用が可能となったことなどが寄与し、 採用単価上昇を抑えながら採用数を伸長しています。

2024年度においては、当社単体で培った知見をさらに グループ全体で活かしながら、2,700人~3,400人の採用 を目標としております。

2030年度頃を目安として、当社グループ全体で年間1万 人を採用することができるレベルを目指しております。

(※) 採用数に含まれる対象は正社員及び契約社員とし、 ITエンジニアだけではなく、人事や管理部門といった人 口流入数の最大化や社内エンゲージメント(退職率)の 最小化に直接的・間接的に貢献するポジションの人員も 含みます。

(中略)

2023年度における年間昇給率は11.0%となりました。 これは高付加価値の顧客サービスの提供や、後に述べる 検定制度による従業員スキルの上昇が寄与したものと考 えています。

IT業界平均の年間昇給率が数%といわれる中、継続的 に年収が上がっていくことは従業員の心理的安全性を高 めると同時に、採用市場における訴求強化にもつながる と考えております。

昇給率自体は結果指標であるため目標値の設定は行っ ていませんが、今後も10%前後を目安として取り組んで まいります。

好事例として着目したポイント

■ 人的資本価値を向上させるための考え方や、指標、目標、実績を定量的 に記載

140

在籍人数

陸がい者雇用率

2.5% - 92859 2.5%

人材 社内

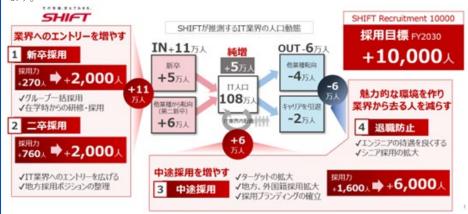
【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

③ 戦略

サステナビリティに関する重要な指標に対し、目標達成のために多くの施策に取り組んでおります。これらの施策のうち、現在重点的に取り組んでいるものの一例は以下のとおりであります。

a. エンジニア採用と人材の多様性の確保

当社グループでは日本一のITエンジニアが集まり、やりがいを感じる会社を目指して、業績拡大により雇用を生み出すこと、そして自社グループにおける採用力を強化することに注力しています。



現在国内のITエンジニアは108万人といわれる中、ITエンジニアがどのようにIT業界内外を移動するのかを考え、それぞれに対して打ち手を講じています。具体的には以下3つが重要なポイントであると考えております。

- (ア) 新たに『業界へのエントリーを増やす』こと
- (イ) キャリア人材がさらに活躍するために『中途採用を増やす』こと
- (ウ) 『魅力的な環境を作り、業界から去る人を減らす』こと

業界へのエントリーを増やすために、主に新卒・IT業界未経験者の採用を進めております。特にいわゆる第二新卒と呼ばれる若手人材の採用を積極的に行っており、未経験からでも素養を見極める仕組みである「CAT検定」や、市場価値が評価に直結する育成・検定制度を開発しています。未経験者が新たな領域にチャレンジし、成長・活躍することが、当社グループ発展の一翼を担っております。



61%

曲00年20萬間平6方法 資休

30%

FO APPROXIMATE RESIDENCE OF COLUMN APPROXIMATION OF CO

好事例として着目したポイント

応募獲得数が

大幅增加

THE

50)

SHIFT存储器

21世国

EN THE LIN

PY2022

北部部

■ 人材採用の取組みについて、流入経路別での取組みを定量情報も含めながら端的に記載

ITDグラ全体の 女性比率 24.4%。

住友ゴム工業株式会社(1/2)有価証券報告書(2023年12月期) P22-25

人材

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

(2) 人的資本

当社は、これまでも様々な技術革新から世界初・日本初の製品を生み出してきました。主力ビジネスでもあるタイヤ事業においては以前よりシミュレーション技術を駆使して開発したタイヤを「デジタイヤ」として数々市場に送り出してきました。2015年からはスーパーコンピューターを駆使して分子レベルで内部構造や分子運動を解析できるようになった「ADVANCED 4D NANO DESIGN」を活用した開発を手掛けてきました。これらからも分かるように当社においてデジタル技術はイノベーションを創出するために必要不可欠なものでした。これらの技術力や先進性は当社の基盤であり、タイヤ事業のみならずスポーツ事業・産業品事業・データビジネスの全ての分野で価値を生み出す源泉となっています。2020年に公表した0ur Philosophyは、住友の事業精神をベースとしながら、当社のPurpose「未来をひらくイノベーションで最高の安心と日本社のPurpose「未来をひらく力ノベーションで最高の安心として組織としてのありたい姿「多様な力をひとつに、共に成長し、変化をのりこえる会社になる。」を実現すべく人的資本経営を進めています。多様な人材が総力を結集し、社員一人ひとりが持つ強みを活かして価値を生み出すことで、これからの新しい時代にもイノベーションを通じて最高の安心とヨロコビをステークホルダーの皆様に提供することができると確信しています。

2023年に発表した中期経営計画で、2025年までは基盤強化活動・基幹システム刷新・既存事業の集中と選択・成長事業の基盤づくりに注力をすることを説明しております。2025年以降は事業ポートフォリオの最適化・成長事業のビジネス拡大をすることで、事業利益率・ROE・D/E Ratio・ROIC等の経営指標についても改善し、企業価値の向上に取り組んでまいります。

当社は全ての事業の基盤となる「ゴム技術」をはじめとし、当社独自の工法「太陽」をさらに進化させた「NEO-T01」にも代表される「モノづくり技術」、ゴムの分子レベルの解析を可能にした「Advanced 4D Nano Design」に加えて、「市場に対応した開発力」「総力を結集できる一体感のある組織」を競争優位の源泉と位置付けています。

これら競争優位の源泉をさらに強固なものにし、持続可能な経営を実現するため、当社は以下を人的資本経営における重要戦略としています。

住友ゴムの人的資本経営 一来来をひらくイノベーションで 競争優位の源泉 ポートフォリオの最適化 タイヤ事業 ゴム技術 スマートタイヤコンセプトの具現化 モノづくり技術 データビジネスの拡大 市場に対応した開発力 スポーツ事業 RELEGI DX経営の推進 解析シミュレーション技術 · SX経営の強化 総力を結集できる一体感のある組織 サステナビリティ長期方針の実現 継続的成長を支える重要テーマ 経営人材 DX人材 イノペーション人材 基盤としての人的資本 高いパフォーマンスの人材 多様な属性の人材 X 雇用形態 人材のパフォーマンスを高める施策の実行 多様な人材が活躍できる土壌の整備

①人的資本経営の考え方と戦略

(戦略1:経営人材の育成)

変化の激しいWCAな時代には、柔軟性と迅速な意思決定が求められます。そのため、不確実な状況下でも冷静に判断し、先見性を持って行動できる「経営人材」の育成が極めて重要です。あわせて、チームを効果的に率い、変化に柔軟に対応できるリーダーシップも必要不可欠となります。絶えず学び、自らを成長させることができる人材を育成できる仕組みを構築していきます。

(戦略2:イノベーション人材の育成)

住友ゴムはゴム技術を基盤として社会に新しい価値を提供するイノベーションを起こしてきました。現在でも新しい技術として「Smart Tyre Concept」「水素エネルギーを活用したタイヤ製造」「高減衰ゴムを活用した制振技術」などを生み出し続けています。これからも新しい時代にイノベーションを起こし続けることができるよう、イノベーションに挑戦できる人材と風土を育てていきます。

(戦略3:DX人材の育成)

デジタル技術を活用してビジネスモデルや業務プロセスを根本から変革し、より高度で効率的な意思決定や業務推進をすることが求められています。この変革を成功させるためには、デジタル技術の知識だけでなく、ビジネスに応用し、新たな価値を創出できる能力や変化に柔軟に対応し、組織内でのデジタル化推進のリーダーシップを発揮することが求められます。こうしたDX人材を育成し、定着し、活躍できる仕組みを作り上げていきます。

(戦略4:全社員の多様性とパフォーマンスの向上)

Visionにもあるとおり、「多様な力をひとつに」することで組織としてのパフォーマンスが向上すると考えています。特に人の持つ属性の多様性を高めることは年齢、性別、国籍、雇用形態など様々な社員が集まることで、異なる視点やアイデアが生まれ、イノベーションが促進されると考えます。多様なチームは、幅広い解決策を生み出し、より柔軟で包括的なアプローチによる問題解決を行うことができます。一方で、多様性のみではなく個々人のパフォーマンスを高めることも重要です。Our Philosophyに共感し、目的をひとつにして、共に歩む人材が、エンゲージメント高く、心身共に健康で、高い知識・スキルや豊富な経験を身に着け、ステークホルダーの皆様に高い価値を提供できるような仕組みや風土を築き上げます。

(中略)

好事例として着目したポイント

- (1) 人的資本経営の考え方や重要戦略について端的に記載
- (2) 4つの戦略ごとに取組みにおける考え方を端的に記載

住友ゴム工業株式会社(2/2)有価証券報告書(2023年12月期) P22-25

人材

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

②具体的取組みと目標・指標

(経営人材育成のための取り組み)

イ. 役員層へのエグゼクティブコーチング

役員層のリーダーシップ向上と一枚岩化を目的として、社外のプロのエグゼクティブコーチを招き、執行役員以上(及び一部の海外ナショナルスタッフCEO)に対して定期的なコーチングを実施しています。月に一度、定例でのコーチングを実施して経営課題や組織課題についてのディスカッションを行っています。これに加えて、毎週エグゼクティブコーチから役員全員へリーダーシップに関するメールマガジンが配信され、それに対しての各々の回答を見ながらリーダーシップに関する認識を深めていくこととともに役員間での連携を強化しています。

ロ. 役員・管理職層及び課長代理へのリーダーシップ向上サイクル

経営人材を育成するにあたり、リーダーシップは重要な要素となります。リーダーシップを向上させるために、知識のインプット・行動としてのアウトプット・他社からのフィードバックというサイクルを年単位で回しています。インプットとしてはリーダーシップやフォロワーシップやコミュニケーションについての研修も整備しており、e-Learningや通信教育に加えて、選択式のオンライン研修も受講することができます。そしてフィードバックとして、個人のリーダーシップの癖に関しては360度フィードバックを通じて客観的に自身の状態を見つめることができます。あわせて、組織の状態としては毎年実施している組織風土調査により自身の所属する組織の状態を計測しています。これらを通じて継続的にリーダーシップを向上し続けています。

<実績と目標>

組織体質アンケート「私の部署には、ミスやトラブルがあった際に感情的に叱責する人はいない。」

(2023年度ポジティブ回答率69.2%、目標80%以上)

(中略)

(DX人材育成のための取り組み)

イ. DX人材育成プログラム

間接部門の全社員約3,500人を対象に2022年10月からDX人材育成研修プログラムを開始しました。全員が共通して持つべきスキルをDXリテラシーと定義すると共に、より高度なスキルを持つ人材をビジネスコア人材、プロ人材、データエンジニア人材と定義して育成しています。さまざまなDXの施策が具体化する2025年までに、人員の育成を完了させ、データに基づく意思決定や行動(データドリブン)が全社で可能となる土台づくりを進めています。2023年末時点ですでに2,220名が受講しており当初目標値を上回る育成を行うことができています。また、プロコースについてはProject-Based Learning(PBL、課題解決型学習)を行っており、学習しながら実際の職場の課題解決を進めるなど、知識の定着や職場の理解促進にも力を入れています。

<実績と目標>

DXリテラシー受講完了人数2023年末 2,220人(目標 2025年末 3,500人)

ビジネスコア ビジネストランスレータ

各部門への配置:約480人

DXの知識を有し、デジタルツールの高度な 活用を行い、事業課題の解決とDXの部門 への埋め込みや伝播ができる人材

プロ

各事業部への配置:約70人

ボータ分析を行うための数学・統計の知識 を有しAI活用/プログラム開発で、高度な データ分析や解析ができる人材

データエンジニア

各部門への配置:約300人

DXの知識を有し、社内外に存在する多種・ 大量のデータを収集・処理する技術を実 装・運用できる人材





DXリテラシー

スタッフ系全従業員対象(約3,500人)

DXに関する基礎知識や基礎的なデータリテラシーを有し、デジタルツールも活用し課題解決できる人材

ロ. Tableauの活用

当社ではデータの可視化により素早く・高度な意思決定を行う文化醸成のために広くセルフBI ツールとしてTableauを2018年より本格導入しました。製造部門・SCM部門・販売部門・ソリューション部門など幅広く実際のビジネスにも活用しており、2023年に新たに導入した3拠点を合わせて、全世界14拠点に展開が完了しています。これにより各部門のデータリテラシーの向上を図り、高度な情報分析をできることとともに、データドリブンな人材育成を目指しています。

ハ. RPA (Robotic Process Automation) ユーザー開発

当社では定型的な事務作業の効率化を行い、より付加価値の高い業務にリソースシフトを図るため、RPAの活用を進めています。以前は担当者が入力していたデータ登録作業などを開発したRPAロボットで対応することにより、2023年末には取り組みを開始した2018年と比較して75,000時間以上の効率化を図ることができました。この結果には、IT部門が開発したRPAロボットのみならず、各部門の担当者が自ら開発(市民開発)したRPAロボットによる効率化が年間44,000時間以上含まれており、事務効率向上とあわせて社員のデジタルリテラシーの向上に寄与しています。

(以下略)

好事例として着目したポイント

■ 4つの人材戦略の取組み内容を具体的に記載するとともに、取組みに関連する指標、目標、実績を定量的に記載

株式会社レオパレス 2 1 (1/1) 有価証券報告書(2024年3月期) P14-16

人材

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(2)

②戦略

人材育成方針については、下記の3つを掲げております。

- ・会社に関わる人と組織を「人材資本」として捉え、大切に育てていきます
- ・従業員一人ひとりの働く意欲を引き出し、それぞれの人生を豊かにします
- ・会社の理念に共感し、ともに前進し価値を創造し続ける人を応援します

また、人材育成方針に沿った各種施策により、「ELTV(従業員生涯価値)」の最大化を目指してまいります。当社が継続的に成長するためには、会社の理念に共感する従業員を獲得し長くいきいきと働いてもらうことはもちろんのこと、従業員一人ひとりが会社にもたらす価値を高めていくことが重要であると考えています。

ELTVの概念は人的価値貢献、平均勤続年数、従業員数の3つを向上させることにより従業員が会社に提供する価値が高まり、その総和が会社として社会に対する提供価値となるというものです。当社は人材資本に対する積極的な投資をさらに進め、従業員が主体的に働き、社会に対して新しい価値を創造し提供できる環境を整えてまいります。

Employee Lifetime Valueと各KPI

ELTV (人的価値貢献 - 人的投資コスト) × 平均勤続年数 × 従業員数 Employee Lifetime Value ■関連KPI ■関連KPI · 売上/利益 360コンプラ指数 · 女性正社員比率 人件費採用活動費 · 採用後部署配属満足度 ・HRビジョン浸透度 · 複数部署経験者比率 研修投資額 資格者人数 (eNPS・Geppoスコア) 教育研修時間 ·DX関連資格者比率 · 後継者候補準備率 ・次世代リーダー牽出数・管理額人材棄出数 ・障がい者雇用率

ELTVを向上させるために、重点的に取り組む4つのテーマを設定しています。 未来のあるべき姿に向けて自ら解決すべき課題とKPIを定め、指標の定量把握、分析に継続的 に取り組んでまいります。

- 次世代リーダー育成
- キャリアオーナーシップの拡充
- ウェルビーイング経営
- 付加価値創造人材の獲得・維持

○ 次世代リーダー育成

次世代を担う人材の育成は、当社が継続的に成長し、また新しい価値を創造し提供していくにあたって非常に重要なミッションの一つと認識しております。当社では各階層に昇格する際に候補者を選定し専門的なマネジメントについての育成及び選抜試験を行うトランジションプログラムを導入しており、2016年の導入以来、延べ758名がこのプログラムを通過しております。

また、未来の会社を担う若手非管理職社員に対する選抜育成プログラムも実施しており(昨年度受講修了者数85名)、一般的なビジネスモデルやバリューチェーンを他社事例から学んで実践的な知識やスキルを身につけるだけでなく、リーダーシップの考え方や価値観を醸成することも目的としております。

次世代リーダー育成の取り組みは、社員のモチベーション向上やキャリア開発の機会提供にも繋がっており、今後もこれらを継続・拡大して実施していくことで、会社として持続的な成長を実現してまいります。

(中略)

④指標及び目標

現段階では、昨年度より注視している以下KPIについて実績・目標数値を開示いたします。

今後、ELTVを構成する関連KPIについて詳細な実態把握・目標数値設定を行い人的資本の増 強により一層取り組んですいります。

選により 層取	収り組んでまいります。				
テーマ	指標	2023年3月期 (実績)	2024年3月期 (実績)	2025年3月期 (目標)	
次世代リーダー	教育研修の従業員参加総時間 ※1	4,096時間	8, 159時間	15,871時間	
育成	若手リーダー輩出延べ人数 ※2	0名	85名	170名	
	管理職人材輩出延べ人数 ※3	686名	758名	830名	
キャリアオー	キャリア研修受講者数 ※4	_	92名	100名	
ナーシップの拡 充	女性管理職比率 ※5	5.5%	5. 4%	6.0%	
	女性正社員比率	38.7%	39.0%	40.0%	
		(中略)			
ウェルビーイン グ経営	エンゲージメントスコア[eNPS] ※7	_	△71	△67	
	年次有給休暇取得率	81. 2%	80.5%	85.0%	
	喫煙率	31.9%	29. 3%	25.0% ※ 2026/3目標	
	定期健診後の精密検査受診率	27.1%	74.8%	80.0%	
付加価値創造人	新卒採用人数 ※8	_	67名	100名	
Mの獲得・維持	オの獲得・維持 キャリア採用人数 ※8		105名	150名	
	離職率 ※5	11.1%	9.0%	10%以内	

- ※1) 階層別研修、選抜型研修、360度フィードバック研修、キャリア開発研修における従業員参加総 時間
- ※2)若手非管理職社員に対する選抜育成プログラムの受講修了者数(2024年3月期より導入)
- ※3) 管理職トランジションプログラムの受講修了者数(2016年3月期より導入)
- ※4) 単一年度での年代別キャリア研修の受講者総数 (2023年3月期は休止)
- ※5) 当社個別ベース
- ※6) 同一労働の賃金に差はなく社員区分別・等級別人員構成の差によるもの
- ※7) サーベイツールGeppoによる調査結果 (eNPS:従業員満足度指標。調査時点の一般企業平均は △62)
- ※8) シルバー事業部の介護施設(あずみ苑)採用を除く

好事例として着目したポイント

- (1) 「ELTV(従業員生涯価値)」を向上させるための関連KPIと重点 的に取り組むテーマを具体的に記載するととともに、各取組み内容に ついても具体的に記載
- (2) 重点的に取り組むテーマとごとに、それぞれの指標と実績、目標を定量的に記載

株式会社九州フィナンシャルグループ(1/1)有価証券報告書(2024年3月期) P19-20.24.26 人材 社内

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

③人的資本に関する事項

<人材育成方針>

当社グループは、パーパスにもとづき、私たちの共創ビジョンを実現するため、金融の枠 にとどまらない様々なフィールドで貢献できる多様な人材を育成してまいります。

(主な取組み)

・地域総合金融事業の深化に向けた人材育成

役職・業務分野に応じ金融業務能力の向上を図るため「年次・役職別研修」をはじめ、金融 コンサルティング、事業再生支援、市場運用等の「業務別研修」を行い、金融機能の徹底した 深化・強化に向けて人材の育成に取り組んでおります。

・地域価値共創事業の拡充のための人材育成

地域とともに成長し、活力あふれる地域社会の実現に向け、グループ一体で地域価値共創分 野における人材の育成に取り組んでおります。

・デジタル社会に向けたDX推進を担う人材の育成

デジタル社会への環境変化に対応した資質・能力を育み、地域のデジタル化・高付加価値化 をけん引する人材の育成に取り組んでおります。

KFGビジネスモデル確立に向けた人材育成

事業展開が加速し、変化への対応が求められる中で、多様な価値観を持つ人材をまとめる リーダーや、次世代の当社収益基盤となる事業のリスク管理を担える人材の計画的育成に取り 組んでおります。

・第四次グループ中期経営計画においては、上記人材育成方針の下、「未来のKFGグループ を支える人材ポートフォリオの構築」をテーマに、各種施策を実施してまいります。

未来のKFGグループを支える人材ポートフォリオの構築 2030年を見据えた 経営戦略「10年後の共創ビジョン」実現のための人的資本の定量的な把握と分析 2026年度末時点の グループに必要な人材ポートフォリオからバックキャストした人事施策の実施 To beとのギャップ解消 To be To be As is GAP (2023年度末) (2026年) (2030年) ▲677人 (2030年比) 621人 1,028人 351人 採用強化 ◆採用方法の多角化(リファラル・アルムナイ等) 法人コンサル 159人 法人コンサル 219人 法人コンサル 280人 ◆採用プランディング強化 個人コンサル 個人コンサル 39人 個人コンサル 54人 18人 ◆専門人材育成のための計画的配属 ◆高度専門資格の取得支援 IT-DX 82人 IT-DX 247人 IT-DX 560x ◆グループ共同研修の拡大 マーケット 51人 マーケット 58人 マーケット 64_人 ◆各社が強みとする分野の専門人材を、 コーポレート 41人 コーポレート 58人 コーボレート 70人 強化したいグループ会社へ配置・派遣・交流

(中略)

②人材育成に関する指標と目標

- 人材育成方針に関する事項
- <専門人材プール充足率>

第四次グループ中期経営計画の策定にあたり、2030年の『地域価値共創グループ実現』(ありたい 姿) からバックキャストして、「未来を創る地域価値提供の取り組み加速」、「地域経済の成長に向 けたコア事業の強化」を担う2026年の専門人材ポートフォリオ(Tobe)を策定しました。法人コ ンサルティング、個人コンサルティング、IT・DX、マーケット、コーポレートの分野における専 門人材プールの充足を目指し、人材育成と採用活動を実施してまいります。

年度	2023年度	2024年度(目標)	2025年度(目標)	2026年度(目標)	2030年度(目標)
充足率	34%	44%	54%	60%	100%

(中略)

社内環境整備方針に関する事項

<ファイナンシャル・ウェルネス>

(中略)

従業員の資産形成支援を目的として、従業員持株会制度、選択型DC、財形貯蓄制度を導入してお ります。2022年3月に肥後銀行従業員持株会と鹿児島銀行従業員持株会を九州フィナンシャルグルー プ従業員持株会へ統合し、加入対象を当社グループ全従業員に拡大しました。会員の拠出金に対して 10%の奨励金を付与しております。その他、従業員の生活資金や住宅資金等について貸付を行う行友 会 (肥後銀行)・互助会 (鹿児島銀行) 貸付制度も整えております。

<賃上げ>

物価上昇など社会状況への対応ならびに従業員のエンゲージメント向上、優秀な人材の確保を目的 に、当社グループは5%以上の賃上げ方針(2024年度)を決定し、各社へ要請しております。なお、 各社の予定賃上げ率は以下のとおりです。※定期昇給分を含んで記載しております。

当社	肥後銀行	鹿児島銀行	九州デジタル ソリューションズ
約5.1%	約5.8%	約5.3%	約2.2%

<初任給引き上げ>

肥後銀行、鹿児鳥銀行及び当社は採用力の強化を目的に、3年連続で初任給の引き上げを実施いた します。

	2022年4月	2023年4月	2024年4月	2025年4月(予定)
当社	250, 500円	270,000円	280,000円	300,000円
肥後銀行、 鹿児島銀行	205, 000円	220,000円	240, 000円	260,000円

※大卒で転居をともなうエリアフリー総合職の場合

好事例として着目したポイント

■ 経営戦略と連動した人材ポートフォリオ構築の観点から中長期的な ギャップを分析した結果を定量的に記載するとともに、ギャップの解消 に向けた取組みを定量情報も含めながら端的に記載

(2)従業員の状況

積水ハウス株式会社(1/3)有価証券報告書(2024年1月期) P11-13,28-29,33

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

(2)

(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

①提出会社(注4)

当事業年度					
名称	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		男女の賃金の 1、3、5、	
石 柳	(%) (注1)	(%) (注2、3)	全労働者	うち正規雇 用労働者	うち非正規 労働者
積水ハウス㈱	3. 3	114. 0	55. 2	59. 3	41. 0

(1)

(中略)

<男女の賃金差異についての補足説明>

積水ハウス㈱における男女の賃金差異(全労働者55.2%、正規雇用労働者59.3%)については 全労働者に占める正規雇用労働者の割合が約9割、正規雇用労働者の中でも総合職が7割超を 占めていることが大きく影響しています。そのため、以下主に総合職について記載します。

1) 等級ごとの賃金差異について

同一等級の賃金は同等です。当社は職群及び等級ごとに賃金水準を設定しており、総合職の 男女の基本給月額の差異は以下のとおりです。

		女性平均基本給/ 男性平均基本給
雀	理職	97.9%
	P 5	96.5%
_	P 4	100.3%
般社	Р3	99.7%
員	P 2	99.8%
	P 1	99.5%

※一般社員には5つの等級(P5~P1)があります。

好事例として着目したポイント

- (1) 男女の賃金差異の補足説明として、職群及び等級ごとの賃金差異の状況を定量的に記載
- (2) 女性活躍推進のために行ってきた取組みの経年推移を定量情報も含め 具体的に記載

2) 現状の取組みと経年推移

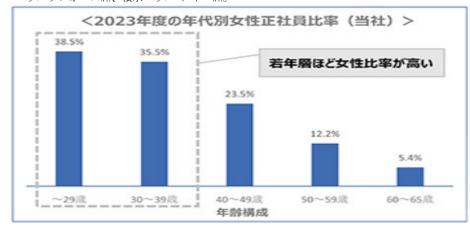
くなっています。

女性活躍推進については20年前から課題意識を持ち、2005年より女性総合職を積極的に採用し、女性従業員の育成と定着を促進するため、専門部署(現 ダイバーシティ推進部)を設置し、柔軟な働き方に代表される仕事と育児・介護の両立支援制度の拡充等の諸制度の整備を進めています。これらの取組みが奏功し、2007年から2023年における平均勤続年数の伸びは女性が2.2倍(4.6年 \rightarrow 9.9年)と男性の1.2倍(15.8年 \rightarrow 19.7年)を大きく上回る結果となり、女性正社員比率についても年々高まってきています(2007年度は16.1% \rightarrow 2012年度は17.5% \rightarrow 2017年度は20.8% \rightarrow 2022年度は24.3% \rightarrow 2023年度は24.9%)。また、2023年度における年代別の女性正社員比率では20代が38.5%、30代が35.5%、40代が23.5%、50代が12.2%と、20代 \rightarrow 30代の若年層の女性正社員比率が高

多様性



(注) 主要な連結子会社は、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水 ハウスリフォーム㈱、積水ハウス ノイエ㈱。



目次に戻る

多様性

(1)【従業員の状況】※一部抜粋

3) 差異要因及び取組み成果から見られる今後の展望

現状、総合職の平均勤続年数は女性9.9年と男性19.7年で約10年の差があるため、管理職の候補となる層が男性に比べて女性は少ない状況です。この結果として当社の女性管理職比率は3.3% (2024年1月31日現在)となっており、男女間において管理職登用の差が生じています。管理職への登用有無は処遇差が生じる要素であり、男女間の賃金差異に影響しています。

本要因解消のため、女性管理職候補者研修の実施等、女性管理職の登用にも積極的に取り組んでいます。さらに、2022年に資格等級制度を見直しています。その結果、2022年以降は9~10の指標に基づき評価され、入社から最短5年で管理職に登用できる制度となっています。なお、当社では一般社員における5つの等級のうち、P4とP5を次期管理職候補と考えており、2023年度における女性管理職候補者は507名で、管理職候補者全体に占める女性管理職候補者の割合は14.6%となっています。そのため、女性管理職の候補となる人財が若年層で徐々にプールされており、今後は女性管理職比率もさらに高まっていきます。

また、当社の総賃金に占める業績手当等の基準外賃金の割合が特に営業職は大きく、営業職に占める女性の人数比率が10%と低い状況にあります。この点も、男女間の賃金差異に影響しています。しかしながら、前述のとおり各比率の高まりに連動して、男女間の賃金差異は縮小していくものと考えています。

なお、女性活躍を推進するための取組みの詳細については、「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 (3) 人的資本に関する取組み」に記載しています。

(2) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

2. DE&Iの推進

i) 女性活躍支援

当社グループの使命は「幸せづくりのパートナー」として、お客様や社会に新たな価値を 提供し続けることであり、多様な価値観や感性・視点が求められる住まいづくりにおいて、 あらゆる分野での女性の活躍は不可欠であると考えます。このことから、女性活躍支援を経 営課題として認識し、2006年に経営企画部に女性活躍推進グループ(現在のダイバーシティ 推進部)を設置し、以下の採用、定着、育成における活躍支援施策を継続して実施しています。

定着へ向けた取組みとして、女性営業職には2007年から「全国女性営業交流会」を実施し女性営業同士のネットワークを構築しています。3年目以下の離職率の高さが課題であったため、現場での育成はもちろん、3年目以下の女性営業全員とダイバーシティ推進部が面談を実施し、課題の早期発見や改善に努めるなど一人ひとりに寄り添ったサポートを展開しています。女性現場監督職には2014年から「全国女性現場監督交流会」を毎年開催、2015年からは「女性現場監督サポートプログラム」も実施し、職域の拡大を推進、在籍率30%を超える女性設計職においては専門性の強化と選抜研修による効果的な育成を実施しています。

当社グループでは女性活躍推進法に基づく行動計画(2021年に策定)にて、2025年度までに女性管理職を310人以上(注3)登用することを目標とし、女性管理職候補人財の育成にも注力してきました。2014年から、管理職候補者研修「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」を開講。毎年、手挙げまたは上司推薦を経て決定した20人の受講者に、約2年間0JT及び組織課題解決の実践プログラムを提供し、納得性のある育成・登用へとつなげています。開講当初から、代表取締役が自ら受講生との直接対話の機会を持ち、2018年からは、社外女性取締役も参加して受講生に直接エールを送り、女性管理職育成の大きな後押しとなっています。

女性従業員の採用、定着、育成を進めてきた結果、現在では当社の女性採用率は、営業職30%、技術職40%以上を目標としており、2023年度実績では営業職27.7%、技術職38.4%となっています。また、グループ全体の女性正社員比率は29.4%となり、建設業界平均(注4)の約2倍の比率の女性正社員が活躍しています。「積水ハウス ウィメンズ カレッジ」修了生156人のうち、98人が管理職となり、グループ全体の女性管理職数は342人まで増加しています(2024年1月31日現在)。

現在実行している女性活躍推進諸施策の継続の結果、女性正社員、女性管理職候補数が増加しつつあり、従業員の男女賃金格差縮小に向けて、今後も様々な取組みを強力に推進していきます。

(注) 3 310人以上は計画策定時の目標。提出目現在の目標は380人以上。

4 出典:「令和4年度雇用均等基本調査 付属統計表 企業調査 第1表 男女及び職種別正社員・正職員割合」(厚生労働省)

当社グループの女性正社員比率 営業職(新卒)に占める 23.6% 24.3% 25.1% 25.8% 26.5% 27.3% 28.1% 28.9% 29.4% 女性採用率30%を継続 新卒に占める女性採用率を 営業職20%、技術職30%を 目標に積極採用開始 建設業界平均の 20.2% 21.0% 21.1% 21.6% 21.5% 21.3% 21.8% 25.5% 25.4% 約2倍 技術職(新卒)に占める 女性正社員比率 女性採用率40%を継続 14.2% 13.9% 14.3% 14.5% 13.7% 14.2% ◆・積水ハウスグループ ※2005~2011年 被水//92基验各社协会 一等-全径禁平均 →建設業平均 2005 2006 2007 2008 2009 2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021 2022 2021 (甲生物療者「展用内容基本調査はり由社内法)

好事例として着目したポイント

- (1) 女性管理職比率及び男女間賃金差異の要因と、差異の要因を解消する ために行ってきた取組みの結果について定量的な情報も含め端的に記 載するとともに、今後の展望についても端的に記載
- (2) 女性活躍支援のために行っている取組みを具体的に記載するとともに、 女性活躍に関する目標と実績について定量的に記載

積水ハウス株式会社 (3/3) 有価証券報告書 (2024年1月期) P11-13,28-29,33

多様性

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

④指標及び目標

(1)

人財価値向上を加速させるため、各重点テーマに対し以下の目標を設定して取り組んでいます。

人財価値向_ 取組み	上を加速する (狙い)	指標 2023年目標		2023年実績	2024年目標
		(中略)			
		女性取締役数(注1)	3人以上	3人	3人以上
	女性活躍支	女性管理職人数 (注4、5)	300人	342人	350人
	援諸施策の 推進	女性正社員比率(注6)	29. 2%	29.4%	29.5%
<de&iの推 進></de&iの推 		女性新卒採用比率(注4)	40%	38.7%	40%
	障がい者活	障がい者雇用率(当 社)(注1)	2.97%	3.00%	2. 97%
	躍支援策の推進	障がい者雇用率 (国内連結会社)(注 7)	2.86%	2. 97%	2. 86%

- (注) 1 集計対象会社は当社。
 - 2 集計対象会社は当社、国内連結子会社。
 - 3 「一級建築士」「1級建築施工管理技士」「FP2級」「宅地建物取引士」を含む 業務上必要な11の資格。
 - 4 集計対象会社は、当社、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水ハウス ノイエ㈱、積水ハウスリフォーム㈱、㈱鴻池組とその国内連結子会社。
 - 5 2024年度目標は、当社及び国内連結子会社。
 - 6 集計対象会社は、当社、積水ハウス不動産グループ各社、積水ハウス建設グループ各社、積水ハウス ノイエ㈱、積水ハウスリフォーム㈱。
 - 7 集計対象会社は、当社及び国内連結子会社のうち、障がい者法定雇用義務のある 28社。

好事例として着目したポイント

- (1) 女性活躍を推進するための取組みに関連する指標について、連結ベースでの目標と実績を定量的に記載
- (2) 提出当社及び国内連結子会社を集計対象とした連結ベースでの各指標 について定量的に記載

(2)【従業員の状況】※一部抜粋

②国内グループ及び主要な連結子会社(注6、9)

	②国内グルーノ及び主奏は連結十云社(任6、9)						
	当事業年度						
	管理職に占める 男性労働者の		労働者∂	の男女の賃金の差異(%) (注2、7、8)			
	244	女性労働者の割 合(%)(注2)	育児休業取得 率(%)(注3)	全労働者	うち正規雇用 労働者	うち非正規 労働者	
L	提出会社及び国内 連結子会社 (注1、4、5)	4. 4	106	52. 0	53. 8	39. 4	
	主要な国内グループ及び連結子会社						
	積水ハウス不動産 グループ	2. 4	115	50.8	51. 0	52. 2	
	積水ハウス建設グ ループ	6. 4	96	76.8	77. 6	52. 9	
	積水ハウスリ フォーム(株)	40. 3	50	84. 9	81. 9	38. 3	
	(株鴻池組 (注4)	0.2	59	56. 2	56. 7	61. 2	

- (注) 1 「連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則」(昭和51年大蔵省令第28号)第 2条第5号に規定されている連結会社のうち、海外連結子会社を除いた会社を対象として います。
 - 2 「女性活躍推進法」の規定に基づき算出したものです。
 - 3 「育児・介護休業法」の規定に基づき、「育児・介護休業法施行規則」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。
 - 4 ㈱鴻池組の管理職に占める女性労働者の割合は、㈱鴻池組の直近の事業年度末時点 (2023年12月末時点)を対象としており、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の対象期間は㈱鴻池組の直近当事業年度 (2023年1月1日~2023年12月31日) です。
 - 5 指標の算出にあたっては、国内連結子会社に含まれる各社の事業年度が提出会社と異なる 場合、各社の事業年度ごとに集計しています。
 - 6 出向者は出向元の従業員として集計しています。
 - 7 賃金の内訳は、基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、通勤手当を除いています。
 - 8 非正規労働者は、臨時従業員(再雇用従業員、契約従業員、パートタイマー)を対象に算出しています。なお、パートタイマーについてはフルタイム換算をせず実際に支給した賃金に基づき算出しています。
 - 9 主要な国内グループに含まれる連結子会社の女性活躍推進法等に基づく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、ならびに国内の連結子会社のうち主要な連結子会社以外の女性活躍推進法等に基づく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については、「第7提出会社の参考情報 2 その他の参考情報」に記載しています。

住友理工株式会社(1/2)有価証券報告書(2024年3月期) P10-12

多様性

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

(4) 多様性に関する指標

(1

当連結会計年度の多様性に関する指標について、女性活躍推進及び育児・介護休業法の規定に 基づき以下のとおり算出しています。

	管理職に占め	男性労働者の	男女の	賃金格差(%)	(注)3
	る 女性従業員の 割合 (%)(注)1	育児休業等及 び育児目的休 暇取得率 (%)(注)2	正規労働者	非正規労働者	全ての労働者
当社	1.3	85. 1	64. 6	76. 6	63. 9
住友理工ホース テックス(株)	0.0	100. 0	82. 5	59. 4	79. 7
㈱住理工大分 AE	0.0	1		-	
東海化成工業	=	42.0 (注)4	71. 9	82. 4	70. 1

(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 基づき算出したものです。

女性管理職比率の向上に向けて、採用の強化、研修の実施、制度整備等の施策を行って おります。

2023年度に女性総合職を対象に実施したアンケート調査(回答率:75% 回答者数:98 名)では、56%が管理職を望まないキャリア志向を持っていました。その大きな要因は、 社内でのロールモデル不足と認識しています。女性がキャリアアップを目指せる環境づ くりを進めるべく、基幹職の働き方改革の実行、女性管理職と幹部候補女性との交流、 女性管理職候補者向け研修等の取組を推進します。

3. 「労働者の男女の賃金の差異」について、男性の賃金に対する女性の賃金の割合を示 しております。

なお、賃金制度において性別による差はなく、次の3点が主な差異の要因であると分析 しております。

- a. 勤続年数(男性:平均17年、女性:平均10年)
- b. 職掌(女性社員の約半数が事務職)
- c. 勤務状況(短時間勤務、深夜勤務、時間外手当の平均的な受給状況で男女間の差異 がある)

(中略)

好事例として着目したポイント

- (1) 女性総合職のキャリア志向に関するアンケート調査結果や、アンケー ト調査結果を踏まえた女性活躍推進に向けた取組み内容について端的 に記載
- (2) 女性管理職比率を向上させるための取組事例について具体的に記載す るとともに、女性管理職数や現場監督者数の推移を定量的に記載

<改善に向けた取組事例>

a. 仕事(ワーク)と家庭(ライフ)の両立支援施策及び女性活躍推進

2007年以降、女性の新卒採用や、契約社員・派遣社員からの社員登用を積極的に進めてきたこ とから、管理職候補であるグループリーダーや現場監督者として活躍する女性人数は徐々に増加 しています。(図1参照)

合わせて、「在宅勤務の導入」「フレックスタイムのコアタイム廃止」「育児時短勤務制度の 対象を小学校3年生までから小学校卒業前までに延長」等、従業員が仕事(ワーク)と家庭(ラ イフ)を両立しながらキャリアを継続できるよう様々な施策を実施してきました。

2023年度には、職場や会社全体で、これらの取組の意義を浸透し風土醸成すべく、階層別研修 において、ダイバーシティ&インクルージョンについて研修を行い、中でも「女性活躍」の必要 性について教育を実施しました。(167名が受講)

加えて、女性管理職比率引き上げは経営課題として経営層が中長期的な視点で議論し、2024年 度より以下について重点を置いて活動していくことを確認しました。

- ① 各部門において女性管理職候補の個別育成計画を作成し、人事部門にて進捗をフォローする
- ② 女性管理職候補者向けキャリアアップ研修を開始する
- ③ 管理職の長時間労働削減に向けた働き方改革を推進する

上記の活動を確実に実行することで、女性管理職比率を2025年度には2.5%まで引き上げます。

(図1.管理職、グループリーダー、現場監督者に占める女性人数と割合の推移)



グループリーダー : おもにスタッフ部門で課長を直接補佐あるいは課より下位のグループのリーダーを担う対象として総合職1級を指します

住友理工株式会社(2/2)有価証券報告書(2024年3月期) P10-12

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

b. 男性育児休業取得率向上

男性が当たり前に育児休業を取得できるよう、2022年の法改正時に社長自ら積極的な取得を 呼びかける全社メッセージを発信しました。また取得手続きをシステム化することでスムーズ に従業員の意向をキャッチし、人事と相談できる体制を構築するなど社内の職場環境整備を 行ってきました。

2023年度には、男性育休取得促進に向けた社内風土醸成のため、現場監督者以上の管理職を 対象にした「男性育児休業取得促進」の講演会を開催し、250名が参加しました。現場の管理監 督を担う参加者により自分事として受け止めてもらえるよう、外部講師による講演会の後には、 社内の男性育休取得者とその上司及び社長が登壇し、パネルディスカッションを実施しました。 登壇者の対話を通じて、男性育休のリアルな事例や必要性を発信することができたと考えます。 講演会後のアンケートでは、84%の管理職が「積極的に取得させる」と回答し、一昨年の調査 結果30%を大幅に上回る結果となりました。これらの活動により2023年度の男性育児休業取得 率は50.0%(前期比28.7%増)となりました。

2024年度は、育児休業取得者と取得希望者を交えたワークショップを開催し、誰もが取得で きる環境整備をさらに進め、2025年度までに男性育休取得率70%の実現を目指します。

区分	2021年度	2022年度	2023年度
男性の育児休業取得率 (平均取得日数)(注)1	8.0% (88日)	21.3% (48日)	50.0%(45日)
男性の育児休業及び育児 目的休暇取得率(注) 2	74. 7%	87. 6%	85. 1%

- (注)1. 「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) 第2条第1号に規定する育児休業(出生時育児休業(産後パパ育休を含 ts))
 - 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2号における 育児休業及び育児目的休暇(「出生時休暇・育児奨励休暇」:当社独自の特別休暇)取 得率を算出したものです。出生時育児休業(産後パパ育休)を含んで集計しております。

「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(2)人的資本」も併せてご 参照ください。

好事例として着目したポイント

多様性

- 男性の育児休業の取得率向上のために行っている取組みを端的に記載す るとともに、男性の育児休業の平均取得率に加え、平均取得日数を定量 的に記載
- 育児休業取得率に加え、独自の特別休暇も加味した「育児目的休暇取得 率 についても定量的に記載

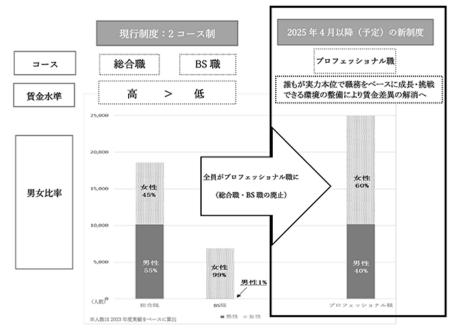
株式会社三菱UFJフィナンシャル・グループ(1/1)有価証券報告書(2024年3月期) P13-14

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

男女の賃金の差異の主な要因

- ① コース別賃金・男女比率の差分
- ② 上位職層の女性比率の低さ
- ③ 男女間の労働時間の差分
- ① コース別賃金・男女比率の差分と今後の取り組み 銀行においては主に定型業務を担うBS職として女性を中心に採用してきた経緯があり、同 コースは人数も多く、総合職と賃金水準の差があることから、結果として男女間の賃金差異

が生じる要因になっています。



2025年4月より総合職とBS職を廃止、コースの壁を取り払い、全員がプロフェッショナル職となる予定です。誰もが実力本位で、職務をベースに成長・挑戦できる環境を整備することで、男女間の賃金差異の解消に取り組んでまいります。

好事例として着目したポイント

■ 男女の賃金差異の主な要因を特定し、差異の要因を解消するための取組 みを差異の要因ごとに端的に記載 ② 上位職層の女性比率の低さと今後の取り組み

相対的に賃金の高い上位職における女性の比率が低いことが男女の賃金差異の一因になっています。主要3社における女性比率は約5割、非役付者における女性比率が約8割である一方で、役付者は約4割、経営職階は約1割と職層が上がるにつれ、比率が減少しております。



女性 男性

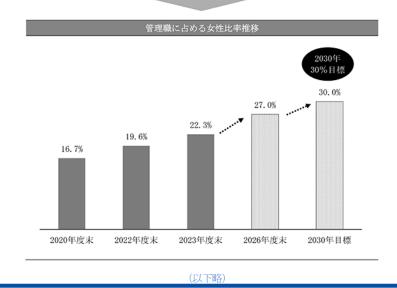
今後下記の取り組みを加速させながら、上位職層に占める女性比率の向上を目指してまいります。

≥ 女性の育成・登用取り組みの強化

- ・各事業領域の女性登用目標設定およびサクセッションプランの策定・実行
- 女性社員向けのメンタリングプログラムの実施・拡充

▼ 管理職および女性管理職候補者層のマインドセット向上のためのプログラム実施

- 管理職向け啓発活動の継続
- 女性管理職候補者層向けの研修の拡充



天馬株式会社(1/1)有価証券報告書(2024年3月期) P10

多様性

【従業員の状況】 ※ 一部抜粋

(4) 多様性に関する指標

①提出会社の状況※1

管理職に占める女性 労働者の割合※2 ※3	採用した労働者に占める 女性労働者の割合 ※ 3			男女の賃金の格差※2 ※4		
	全労働者	うち正規 雇用労働者	うちパート・有 期労働者	全労働者	うち正規 雇用労働者	うちパート・有 期労働者
1.9%	31.6%	34.8%	27.3%	54.5%	70.9%	50.8%

男女の平均継続 勤務年数の差異		有給休暇取得率※5	男性の育児休業取得率	
女性	男性			
10年 0カ月	19年 1カ月	64. 8%	14.3%	

- (注) ※1 対象期間は2023年4月1日から2024年3月31日
 - ※2 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の規定に基づき算出したものであります。
 - ※3 管理職に占める女性労働者の割合が低く、計画的に採用を進めると共に管理職へ登用していきます。
 - ※4 要因としては、①男性社員の平均年齢(42歳5か月)に対して、女性社員の平均年齢(36歳9か月)が低いこと、 ②平均勤続年数の差があること、③深夜勤務手当が支給される三交代勤務労働者に男性社員が多いことなどにより差異が生じております。
 - ※5 有給休暇取得率は2023年9月(有給休暇付与基準日)までの1年間

②連結会社の状況

	管理職に占める 女性労働者の割合 ※1	男女の賃金の格差※1			
地域別		全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・ 有期労働者	
日本	2.0%	54.9%	71.4%	50.8%	
中国	21.6%	83.2%	82.6%	97.6%	
東南アジア	40.2%	97.1%	94.8%	101.5%	
北米	12.5%	108.3%	108.3%	_	
合計	21.8%	60.8%	58.6%	95.5%	

(注)※1 連結子会社等への出向者は出向元に含めています(管理職に占める女性労働者の割合は、提出会社:2024年3月31日現在、その他:2023年12月31日現在、男女の賃金格差は、提出会社:2024年3月31日現在、その他:2023年12月31日現在)。

好事例として着目したポイント

■ 連結会社合計の各指標に加え、連結会社を地域ごとに集計した各指標に ついても定量的に記載 記述情報の開示の好事例集2024 金融庁 2024年12月27日 有価証券報告書のサステナビリティに関する考え方及び取組の開示例 5. 「人権」の開示例

(好事例の選定にあたって、特に注目した項目)

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考え方及び取組の欄で記載が求められる4つの枠組みについて、参考になる開示

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント:人権

	投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント	参考になる主な開示例
•	人権に関する取組みは、人権のプラットフォーム等に参加することが目的ではなく、企業価値の向上にどのように資するかが重要であるため、 人権に関する取組みがどのように企業価値の向上につながるかや、 なぜ重要と考えているかを記載することが有用	•住友金属鉱山株式会社(5-8)
•	人権デューデリジェンス等の取組みの結果、人権侵害等が生じていなかったことを開示することが重要なのではなく、 <u>識別された課題等をどのように管理、解決していくかや、未然防止のために行っている取組みについて開示</u> することが有用	・オムロン株式会社(5-4)・三井物産株式会社(5-6)・積水ハウス株式会社(5-9~5-10)
•	サプライチェーン上の人権に関する取組みとして、現地訪問によりセルフチェックを行っている場合には、 訪問頻度や訪問先の選定基準、選 定理由を開示することが有用	•オムロン株式会社(5-5)

好事例として採り上げた企業の主な取組み(住友金属鉱山株式会社)

経緯や 問題意識

- 鉱山業・製錬業を営む企業として「責任ある鉱物調達」「先住民の権利」を重要と捉え、2021年から社内教育も推進してきた。
- 重要課題ごとに設定した推進組織や戦略、指標・目標の進捗等は「サステナビリティ 委員会」で経営層への報告、議論を経ており、その内容をサステナビリティレポート 等で開示してきたため、有価証券報告書への掲載は社内で自明であった。

プロセスの 工夫等

- 重要課題ごとの記載内容の粒度をそろえるため、フレームワークに沿った開示とすることを心掛けた。
- 特に「指標・目標」の記載において、実績も記載することで進捗状況を開示すること とした。
- 特に「先住民の権利」についてはなぜ重要課題なのかという点が伝わるよう「戦略」 においてその記載を心掛けた。

充実化した ことによる メリット等

• 前年度以上に、法定開示資料へのサステナビリティ情報を掲載するために一層の情報開示体制の充実が必要であるとの社内認識が深まった。

開示をする に当たって の工夫 • 詳細な情報をより網羅的に掲載しているサステナビリティレポートに対し、有価証券報告書における記載においては想定読者層や目的に鑑み記載内容を絞り込むこととした。

オムロン株式会社(1/3)有価証券報告書(2024年3月期) P34-37.45

戦略 ガバナンス

目次に戻る

(]) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(4)人権尊重に関する取組み

①ガバナンス • 人権方針

「SF2030」のサステナビリティ重要課題のひとつである「バリューチェーンにおける人権の尊 重」を実現するため、2022年3月1日にオムロン人権方針を制定しました。国際社会と協調した 経営や行動に努め、バリューチェーン全体で人権侵害リスクの低減に取り組んでいます。

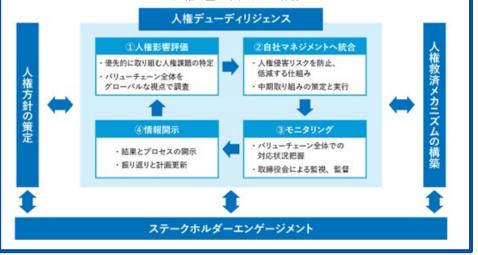
人権推進体制

当社グループは、経営と現場が一体となってグローバルで人権尊重責任を遂行する体制の構 築に取り組んでいます。具体的な執行体制としては、社長CEOから権限委譲されたサステナビ リティ推進担当役員の責任のもと、グローバルコーポレートコミュニケーション&エンゲージ メント本部が中心となって取組みを推進し、自社領域はグローバル人財総務本部長、サプライ チェーン領域はグローバル購買・品質・物流本部長、事業戦略領域は各ビジネスカンパニー長、 AIを含むテクノロジーの倫理的な活用については技術・知財本部長、救済メカニズムについて はグローバルリスクマネジメント・法務本部長がそれぞれ責任を持って対応しています。人権 尊重へのコミットメントを果たす上で重要な事項については取締役会に報告し、取締役会が監 視・監督します。2023年度からは、人権担当取締役を任命し、またサステナビリティ推進委員 会の傘下に人権担当取締役や各執行部門長が参画する人権ステアリングコミッティを立ち上げ、 各責任部門の活動進捗のモニタリングや国際的なイニシアチブ加盟に向けた議論などを行って います。

人権尊重の取組みの全体像

「オムロン人権方針」をグローバル社員に周知・浸透させるとともに、UNGPに沿って、人権 への負の影響を特定・防止・軽減・是正する人権デューディリジェンスの実行と人権救済メカ ニズムの構築をすることで、グローバルにおける人権ガバナンスを構築しています。またス テークホルダーとのエンゲージメントを通じて、各取組みの実効性を高めています。

<人権尊重の取組みの全体像>



(2)

「SF2030」のサステナビリティ重要課題「バリューチェーンにおける人権の尊重」に沿って SF2030目標と2024年度までの目標を設定し、取組みを進めています。

2030年目標	UNGPに沿って自社のみならずバリューチェーンで働く人々の人権の尊重に対して影響力を発揮し、人権侵害を許さない、発生させない風土と仕組みが形成されている状態を目指します。			
2024年度までの目標	・UNGPに沿った人権デューディリジェンスの実施 バリューチェーン全体を俯瞰した人権影響評価を実施することにより、 「優先的に取り組む人権課題」を特定し、人権デューディリジェンスのサイクルを回せる状態を作り込んでいきます。 ・各国・地域に適した人権救済メカニズムの構築 オムロンが人権に対して悪影響を引き起こしたり、または助長を確認した 場合、正当な手続きを通じた救済を実行できるよう、各国・地域に適した 人権救済メカニズムを構築していきます。			

具体的な取組みを進めるにあたっては、4つの領域(自社領域、サプライチェーン領域、製品・ サービス領域、バリューチェーン全体)における、19の人権課題を抽出しました。これらの人権課 題のうち、「リスクの重要度」と「事業への関連性」の2軸からマッピング・優先順位付けを行い、 優先的に取り組む7つの課題を中心に対応を進めています。これらの課題の特定にあたって実施し た人権影響評価については③リスク管理にて記載しています。

	優先的に取り組む課題(顕著な人権課題)	
自社領域	・労働環境 ・労働安全衛生	
サプライチェーン領域	・労働基準 ・強制、奴隷、債務労働 ・児童労働	
製品・サービス領域	・テクノロジーの倫理的な活用	
バリューチェーン全体・苦情処理メカニズムと救済へのアクセス		

好事例として着目したポイント

- (1) 人権推進体制と人権尊重の取組みの全体像を端的に記載
- (2) 時間軸別で人権に関する目標を端的に記載
- (3)優先的に取り組む課題を人権に関する取組みを進める領域別で端的に 記載

オムロン株式会社(2/3)有価証券報告書(2024年3月期) P34-37,45

3**7.45** 戦略 リスク管理

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(;

自社領域・サプライチェーン領域においては、RBAの求める基準を軸に取組みを進めています。

• 白社領域

全従業員に対してオムロン人権方針と国際基準に基づく人権課題に関する研修を実施するほか、RBAのSAQ(自己評価質問書)を活用した自社生産拠点の人権侵害リスクの評価と是正措置を行っています。これらに加え、人権影響評価で特定された強制労働含む労働環境や、労働安全衛生の課題の発生リスクが高い拠点に絞ったリスク低減の取組みを進めています。この条件に該当する中国・マレーシアの生産拠点においては、段階的に第三者による監査を進めるとともに、構内委託先で外国人技能実習生が働いている日本の生産拠点については、雇用状況に関する確認を進めています。

サプライチェーン領域

すべての仕入先に対して、「オムロングループサステナブル調達ガイドライン」で定める RBAに準拠した「サプライヤ行動規範」の遵守と、当社グループの定めるミニマム要件達成を 依頼しています。重要仕入先に対しては、RBAより求められる要件のクリアを両社の共通目標 に設定し、継続的に現状調査と評価、改善を実施しています。これらに加えて、人権影響評価 で特定された課題の発生リスクが高いと考えられる中国・マレーシアに生産拠点を持つ仕入先を2024年度までの取り組み対象と定めて深掘りした調査と改善を進めています。

・製品・サービス領域

テクノロジーが人権に与える影響の中でも、特にAI倫理に注力して取組みを進めています。 AIガバナンス体制の構築に向けて、2024年度より当社グループのAI倫理に対する姿勢や取組み を示す「AI方針」と、既存のリスクマネジメント体制と連携したAIガバナンス委員会を運用し ます。

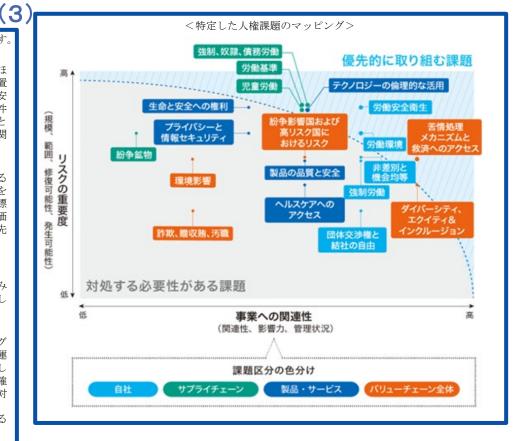
バリューチェーン全体

バリューチェーン全体における苦情処理メカニズムと救済へのアクセスについては、当社グループの従業員(派遣社員を含む)および仕入先が利用できる内部通報制度をグローバルに運用しています。内部通報窓口に寄せられた情報については秘密保持を厳守し、通報者が通報したことにより不利益を受けないことを保証しています。通報内容については中立公正に事実確認を行い、適正な措置を行っています。また、当社はJaCER(一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構)に正会員として加盟しており、JaCERの提供する「対話救済プラットフォーム」を活用することで、地域社会や顧客、直接取引関係のない2次以降の仕入先も含めたあらゆるステークホルダーに対する人権救済・是正の取組みを進めています。

③リスク管理

リスクを評価・識別・管理するプロセス

2022年度にUNGPに基づいた当社グループ全体での人権影響評価を米国NPO団体のBSR (Business for Social Responsibility)と共同で実施しました。この人権影響評価の実施にあたっては、サプライチェーンを含むバリューチェーン全体において、当社グループが自らの事業活動を通じて引き起こす、または加担する可能性のある人権侵害リスクの評価・特定を行いました。具体的なステップとしては、はじめに国際規範や業界・ステークホルダーの動向調査と、海外地域統括本社を含む全社15部門に対する社内インタビュー調査を行いました。次に、国際人権基準を踏まえ人権課題を網羅的に抽出した後に、それらの中から電機電子業界特有の課題を終り込みました。さらに当社グループのバリューチェーンにおいて権利保有者に影響を及ぼす可能性のある課題を19個特定しました。最後に「リスクの重要度」と「事業への関連性」の2軸からマッピング・優先順位付けを行い、優先的に取り組む7つの課題(顕著な人権課題)を特定しました。これら7つの課題に対して、各責任部門が実行計画を策定し取組みを進めています。



- (1) 人権に関する取組みを進める領域ごとに、人権に関する取組みを端的 に記載
- (2) 人権課題特定のプロセスを端的に記載
- (3) 特定した人権課題を「リスクの重要度」と「事業への関連性」の2軸で整理するとともに、課題区分ごとに色分けをしたマッピング表を図示

オムロン株式会社(3/3)有価証券報告書(2024年3月期) P34-37.45

指標及び目標

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

・全社リスクマネジメントへの統合状況

当社グループは、リスクを全社的に管理する体制を構築することが重要であることを踏まえ、 グループ共通のフレームワークで統合リスクマネジメントの取組みを行っています。人権リス クをグループ重要リスクと識別・評価し、人権影響評価で抽出された課題を踏まえて、定期的 にモニタリングを行っています。

(1) 詳細は、「第2 事業の状況 3 事業等のリスク®人権」に記載しています。

④指標と目標

②戦略に記した定性目標に従って、各テーマにおける年度ごとの取組み内容を定めています。 なお2023年度の主な実績は以下の通りです。

	2023年度の主な実績
自社	・日本、中国、アジア・パシフィック、欧州、米州の主要な自社生産拠点に対するRBAのSAQの実施:25拠点・RBA基準による第三者監査の実施:3拠点(中国、ベトナム、マレーシア)
サプライチェーン	・重要仕入先向けのセルフチェック:60社 ・全仕入先向けのセルフチェック:575社 ・中国に生産拠点を持つ仕入先 (注1)への人権に関する詳細なセルフ チェック:69社 ・マレーシアに生産拠点を持つ仕入先 (注2)への人権に関する詳細なセルフ チェック:51社
製品・サービス	・「AI方針」策定(公表予定) ・AIガバナンス委員会の設立
救済メカニズム	・日本以外の仕入先に対しても、2023年度より全エリアで通報を受け付ける体制を構築 ・JaCERの提供する「対話救済プラットフォーム」の運用を開始

(注) 1. 人権侵害リスクが高いと考えられる労働集約型業種の仕入先を選定 2. 人権侵害リスクが高いと考えられるマレーシア近隣国から外国人労働者を雇用してい る仕入先を選定

好事例として着目したポイント

- (1) 人権に関する取組みを進める領域ごとに当年度の主な実績を定量情報 も含めながら端的に記載
- (2) 人権リスクに関する環境認識や影響、リスクへの対応体制、取組み事 例を端的に記載

(参考) 【事業等のリスク】 ※ 一部抜粋

⑧ 人権

(2)

持続可能な社会の実現に向け、人権課題に対して、自社だけでなくバ リューチェーン全体を通じて、企業が責任を果たすことが求められています。一方で、強 制労働、児童労働、低賃金や未払い、長時間労働、安全や衛生が不十分な労働環境、ハラ スメント等の是正は社会課題となっており、デューディリジェンスによるサプライチェー ンの可視化や人権侵害懸念国・地域からの輸入禁止等により、人権の尊重を法規制で担保 する取組みが進んでいます。また、AIの活用等技術革新による新たな人権課題も生じてい ます。これらの環境変化は、以下を含む当社グループの長期ビジョン・事業環境に対して 大きな影響があります。

リスク シナリ

- ・中国・アジアを含めグローバルの事業拠点とサプライチェーン
- ・AIを活用した製品・サービスの研究開発・提供

人権に配慮したバリューチェーンの構築やAIの活用は、新たな社会価値の 創出、事業機会となります。一方、バリューチェーン上の人権課題に適切な対応を行わな かった場合やAIに対する法規制等に準拠せず製品やサービスを通じて差別などの人権問題 を発生させた場合には、社会的信用が失われ、その結果、取引停止・製品の開発中止や戦 略の見直し、ブランド価値の棄損につながる可能性があります。

人権課題への対応については、取締役会決議により制定されたオムロン人 権方針に基づいた活動を行っています。具体的な執行体制としては、社長CEOから権限委 譲されたサステナビリティ推進担当役員の責任のもと、グローバルコーポレートコミュニ ケーション&エンゲージメント本部が中心となって取組みを推進し、自社領域はグローバ ル人財総務本部長、サプライチェーン領域はグローバル購買・品質・物流本部長、事業戦 略領域は各ビジネスカンパニー長、AIを含むテクノロジーの倫理的な活用については技 術・知財本部長、救済メカニズムについてはグローバルリスクマネジメント・法務本部長 がそれぞれ責任を持って対応しています。

対応

・関連OGR: HRMルール、労働安全衛生管理ルール、購買ルール

具体的には、企業の人権尊重責任を果たすために、国連「ビジネスと人権 に関する指導原則(UNGP)」に沿って、以下を含む対策を推進しています。

- ・RBA(注)アセスメントツールを活用したリスク評価
- ・仕入先に対するサステナブル調達ガイドラインの提示・遵守状況確認
- ・AIに関する情報収集およびAIを事業で活用するための社内ルールの整備
- グローバルでの人権救済メカニズムの運用

(注1) RBA: Responsible Business Allianceの略。電子業界を中心とするグローバルなCSRアライ アンス。

※人権リスクへの対応の詳細は「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 (1)オムロンのサステナビリティの考え方及び取組み、(4)人権尊重に関する取組み」を ご参照ください。

三井物産株式会社(1/2)有価証券報告書(2024年3月期) P36-38

6-38 リスク管理

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(5) サプライチェーンと人権

当社は、世界中の国や地域でグローバルに事業を展開していることから、自社のみならずサプライチェーンも含めた人権の尊重への取組みが求められていることを認識しています。このため、国際基準に則った人権に対する配慮はサステナビリティ経営の基盤であると考え、これまでも三井物産グループ行動指針や三井物産役職員行動規範に人権の尊重を謳い、取組みを推進してきました。

企業の人権尊重への取組みの重要性は年々増しており、当社の人権に関する考え方をより明確にした上で取組みを推進すべく、2020年8月に人権方針を策定しました(2022年2月改定)。本方針策定にあたっては、経営会議に付議・承認され、取締役会でも報告されています。

サプライチェーンと人権の対応に係る具体的な、①ガバナンス、②戦略、③リスク管理、④ 指標及び目標は以下のとおりです。

(中略)

③リスク管理

- ・当社は、上記の通り各種国際規範を踏まえて、2020年3月期に外部専門家を起用し、当社及び海外現地法人の取扱商品、連結子会社の主要事業を対象にサプライチェーン上の人権について、人権リスク評価を行いました。その結果、当社のサプライチェーン上において、主に食料・衣服・建材・鉱物の商品で、東南アジア、アフリカ、南米等の新興国を中心とした原産地が一般的に強制労働や児童労働等の人権問題が生じる可能性が高い分野と評価し(「高リスク分野」)、人権DDを開始しました。
- ・具体的には以下の図のとおり「周知」「特定」「調査」「開示・改善」の取組みを行うことで、サプライチェーンにおける課題の把握と解決を目指しています。

サプライチェーンにおけるデューデリジェンスの実施



・2020年3月期に特定した高リスク分野におけるすべての主要サプライヤーについて、2023年3 月期までにサプライヤーアンケートを実施しました。実施したアンケート結果や現地訪問に おいては重大な人権問題は確認されませんでしたが、人権方針を策定していないサプライ ヤーや法令等の理解が不十分なサプライヤーに対してあらためて当社取組みの説明を行う等、 サプライヤーとともに、サプライチェーン全体での人権尊重の理解促進と実践を進めること で、人権問題リスクの低減に努めています。

- ・2024年3月期も引き続き新規取引先に持続可能なサプライチェーン取組方針を送付し内容を理解いただくとともに、人権課題に精通する弁護士を講師として取引先向けに研修を実施しました。当社及び子会社のサプライヤーにアンケートを送付し回答を得ました。また、当社子会社の三井農林株式会社が、販売先である食品製造会社と共にスリランカ紅茶農園のフォローアップ監査に同行し、農園、紅茶葉製造工場と対話を実施しました。食品製造会社起用の外部専門家による事前の現地訪問調査時には、マネジメント、HSE、応急処置等において良い取組みが実施されていることが確認出来た一方、就業規則・労働契約、賃金等の項目の一部において改善すべき事項を発見。食品製造会社と共に農園経営者との対話を重ね対応を行いました。結果、現地にて改善されていることを確認しました。
- ・苦情処理メカニズムも当社ウェブサイトに掲載しています。2024年3月期は人権に関する苦情はありませんでした。また、苦情受領後の対応期間の見通し等、記載内容の改善を行いました。



- ・なお、人権DDの対象とする高リスク分野につきましても、実効性の向上を目指し、2024年3月期に 社外アドバイザーのアドバイスを得つつ見直しを行い、2025年3月期から従来の食品原料・食料品・建材等の商品に加え、鉱業・金属・石油・ガス・化学品といった業種も対象とし、東南アジア・アフリカ・南米等の新興国を中心とした原産地対象取引が高リスク分野に該当すると判断し 人権DDの対象とすることとしました。
- ・また、アンケート項目の改善、サプライヤーの回答率向上を狙った調査回答プロセスのウェブシステム導入、調査結果の評価のプロセス化等、取組強化と効率化に努めています。
- ・また、2024年3月期は、事業本部による関係会社自主監査や内部監査における人権要素の監査の仕組みの導入や、商品の売買契約において人権条項を追加することを原則とするなど、サプライチェーンも含む人権リスクの低減に資する施策に取り組みました。また、意識浸透策としてキャリア段階別研修(新人/ラインマネージャー)にビジネスと人権の内容を追加しました。

好事例として着目したポイント

■ サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスの概要や取組み内容 について具体的に記載 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

④指標及び目標

- ・中期経営計画2026では、事業活動における人権尊重取組をさらに強化することを掲げ、人権 デューデリジェンスの範囲拡大、サプライヤーとの協働、社内プロセスの拡充を図ります。
- ・当社は特に森林破壊や環境負荷、人権リスク等の高い分野の以下4種の原材料・商品については、NGO等ステークホルダーとも協議し、各方針に加えて個別に調達方針を策定し、トレーサビリティや認証品調達率の目標と実績を開示すると共に、取引先に方針を送付・周知し、持続可能な原材料・商品の調達に努めています。本方針は定期的に見直し、必要に応じて改定していきます。
- ・2024年3月期には連結子会社の三井物産シーフーズにおいて水産物の個別調達方針を策定しました。環境負荷の範囲は、気候変動、水資源、生物多様性など多岐にわたるため、今後も個別調達方針対象商品の拡充を図るとともに、サプライヤーと協働しサプライチェーン上の環境、人権リスク評価を進めていきます。

商品	内容	2021年 3月期	2022年 3月期	2023年 3月期	2024年 3月期	2030年 目標
天然ゴム	原産地までのトレーサビリ ティ 100% 100%		100%	100%	100%	
パーム油	ミルレベルまでのトレーサビ リティ	99. 1%	100%	100%	100%	100%
八一五個	RSPOを始めとする持続可能認 証品取扱比率	6. 9%	11. 2%	12. 2%	18.6%	100%
木材	国際的に認められた認証材・ または準じる材の取扱比率 [製材]	100%	100%	77%	0%*	100%
	同上 [製紙用ウッドチップ]	100%	100%	100%	100%	100%
紙製品	違法性のない原料で製造され		93%	100%	100%	100%

* 認証団体のFSCが特定産地国材に対する認証付与を取りやめたことによるもの。認証付与が取り やめになった当該製材については2024年4月時点で新規受注を終了しており、2024年6月に履行完了 見込み。

好事例として着目したポイント

■ 人権リスク等の高い分野の原材料や商品について、トレーサビリティや 認証品調達率の目標と実績を定量的に記載

戦略

リスク管理 指標及び目標 目次に戻る

(1) 【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

③リスク管理

当社グループは、以下の重要課題特定プロセスで示す、サステナビリティに関するリスク及 び機会を識別し、評価しました。この特定された重要課題は、先の②「サステナビリティ個別 課題の検討組織」に従って管理しています。

	重要課題	検討組織					
1	非鉄金属資源の有効活用	資源有効活用部会					
2	気候変動	カーボンニュートラル推進委員会					
	(中略)						
10	先住民の権利	人権部会					
(1)	サプライチェーンにおける人権	人権部会					

(2)(3) 戦略

特定された重要課題ごとの「2030年のありたい姿」実現にむけ、以下の方針及び考え方で 取り組みを進めています。

(中略)

⑩先住民の権利

a) 2030年のありたい姿

先住民の伝統と文化を理解し尊重する企業

b) 方針・考え方

鉱山開発や製錬事業においては、環境や地域社会へ及ぼす影響が大きいことから、一般に弱 い立場であるその土地で暮らす先住民の権利を侵害するおそれがあります。そのため先住民の 理解と信頼を得ながら事業を進めることが大前提であると考えます。「先住民族の権利に関す る国際連合宣言(UNDRIP) | などの国際規範を尊重し、地元行政などの関係するステークホル ダーとも協力しながら、先住民の伝統と文化を理解したうえで対話を続けていきます。

⑪サプライチェーンにおける人権

a) 2030年のありたい姿

サプライチェーン全体でサステナビリティ調達に取り組んでいる企業

b) 方針・考え方

当社グループはステークホルダーと連携し持続可能なサプライチェーン構築を目指していま す。国際規範に基づく当社グループの「サステナビリティ調達方針」に則り、サプライチェー ンにおける「人権・労働」「コンプライアンス」「品質保証」「環境・地域社会」に関するリ スクを把握し問題があれば是正します。特に鉱物調達においては、児童労働などの人権侵害や 環境汚染といった負の影響を及ぼすおそれのある鉱物の調達を行わないよう、当社グループの 「責任ある鉱物調達に関する方針」に則り経済協力開発機構(OECD)のガイダンスを尊重し取 り組みます。

好事例として着目したポイント

- (1) 特定した重要課題ごとに検討組織を記載
- (2) 先住民の権利、サプライチェーンにおける人権を重要課題として特定 し、重要課題ごとに2030年のありたい姿、方針・考え方を端的に記載
- (3)特定した重要課題に関する指標と2030年度の目標、実績を表形式で 端的に記載

(4) 指標と目標、及び実績

下表の実績は、当社ウェブサイトで公開している「サステナビリティレポート2023」の実績で あります。

(中略)

⑩先住民の権利

(3)

指標	目標(2030年度)	2022年度実績
先住民や先住 民の伝統と文 化の理解	・社内教育を実施したSMMグルー プ拠点の割合:2023年度末ま でに100%	・2022年6月1日付で改正した住友金属鉱山 グループ人権方針について、社内教育動画 を制作し社内研修として展開 ・2021年度に展開した社内教育動画の視聴実 績:5,902人、視聴した当社グループ拠点 の割合:100%
先住民の伝統 と文化の尊重 につながる 取り組みへの	・先住民を対象とする奨学金の 実施 (既存の取り組みの継続 実施)	・既存の取り組みを実施 <フィリピン> 地域住民及び行政などのステークホルダー と協議のうえ、地域での奨学金などを継続 実施 <北米・南米JV鉱山> JVパートナーの取り組みを協働して実施
支援	・NGO、学会等が実施する先住民 に関連する取り組みへの支 援:年1件以上の支援	・対話を継続している専門家が所属している NPOでの講演会に参加、「責任ある鉱物調 達」をテーマに意見交換を実施

⑪サプライチェーンにおける人権

指標	目標(2030年度)	2022年度実績
	責任ある鉱物調達 ・国際基準に合致した責任ある鉱物調達マネジメントシステムの確立:2021年度末まで ・サプライチェーン上での、児童労働等人権侵害に加担する鉱山及び製錬所ゼロの維持	・ニッケルの精錬所での第三者監査を受審。 金、銀及びコバルトの製錬所での監査受審 を継続。銅の製錬所での監査受審を計画 ・当社製錬所における鉱物調達及び顧客から の原料調査票の調査において、人権侵害に 加担する取引先はゼロ
サステナビリティ調達、特に責任ある鉱物調達の推進	サステナビリティ調達 ・「住友金属鉱山 グループサス テナビリティ調達方針」を受領 し同意した取引先企業:2030年 度末までに100% ・国際基準に合致したサステナビ リティ調達マネジメントシステ ムの確立:2024年度末まで ・デュー・ディリジェンスの継続 実施	・主要取引先に対し、当社グループのサステナビリティ調達を説明する動画(15分程)を配信 ・主要取引先の中から事業部門及び資材部から1社ずつ計5社を選定し、各社を訪問のうえサステナビリティ(特にビジネスと人権)についての意見交換を実施 ・苦情処理(救済)メカニズムとして、プラットフォームを提供する「JaCER」(一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構)に参画 (当社グループに関する苦情件数:0件)

精水ハウス株式会社(1/2)有価証券報告書(2024年1月期) P34-36

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

(4) 人権尊重に関する取組み

①ガバナンス

当社グループの企業理念の根本哲学は「人間愛」であり、人を大切にする考え方は企業経営 の基盤にあります。

その考え方に基づき、人権デュー・ディリジェンス(以下、「人権DD」)推進体制を整えて います。当社の取締役会は、人権方針の遵守及びその取組みについて、諮問機関である「リス ク管理委員会」(委員長:代表取締役副社長執行役員 田中 聡)から定期的に報告を受けて、 監督しています。

当社グループの人権課題については、ESG経営推進体制における社会性向上部会で、重点課 題と方針を決定しています。社会性向上部会に「人権DDミーティング」を設置し、複数の関係 部署間で情報共有と連携を進めています。

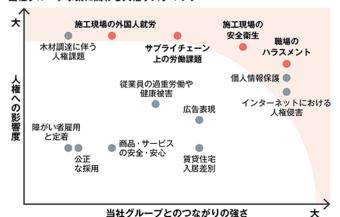
②戦略

当社グループは、2020年4月に「積水ハウスグループ人権方針」(以下、「人権方針」)を 策定し、公表しました。ヒューマンリレーション研修等を通じて国際規範に基づく人権に対す る考え方及び取組みについて発信し、全従業員に繰り返し周知しています。また、人権方針に 基づき、人権DDのプロセスを事業活動に組み込み、PDCAサイクルにより、取組みを推進してい ます。

当社グループの事業に関わる人権リスクの評価の見直しは、人権DDミーティングで行ってい ます。

下記のマップの中で赤いポイントが特定した重点課題です。

当社グループ事業に関わる人権リスクマップ

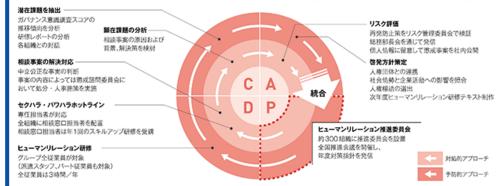


- 特定した重点課題: 1. 職場のハラスメント
 - 2. 施工現場の安全衛生
 - 3. サプライチェーン上の労働課題
 - 4. 施工現場の外国人就労

特定した重点課題に対応するため、当社グループは以下の取組みを推進しています。

1. 職場のハラスメント

職場のハラスメント防止対策については、ヒューマンリレーション推進委員会が中心となって、予 防的アプローチと対処的アプローチの2側面から行っています。年間のPDCAは下図の通りです。



2. 施工現場の安全衛生

当社グループは施工現場の災害減少に向けた取組みを推進しています。毎年重点テーマを設け、安 全活動の基本事項の徹底と実践を継続し、実効性のある対策を定着させることにより安全・安心な施 丁現場を実現させます。

3. サプライチェーン上の労働課題

当社は2018年に国連グローバル・コンパクトの掲げる、人権・労働・環境・腐敗防止の4分野10原 則を支持・署名したことを機に、日本のローカルネットワークである「グローバル・コンパクト・ ネットワーク・ジャパン(GCNI)」のサプライチェーン分科会に参加しています。そして、サプライ チェーンにおける調達の取組みとして「CSR調達ガイドライン」を制定し、取引先に発信しています。

「CSR調達ガイドライン」には人権や労働の権利の尊重がうたわれており、CSR調達ガイドラインの発 信に際しては、併せて「積水ハウスグループ人権方針」の周知も行っています。

取引先には、当ガイドラインの趣旨と内容を理解して遵守すること、及びその取組みに関して、当 社による定期的な確認または監査に協力することに同意していただいたうえで、「同意確認書」の提 出を要請しています。新規取引先の採用においては、「同意確認書」を提出いただいてから取引を開 始しています。

4. 施工現場の外国人就労

建設現場においては、国籍・性別に関係なく施工技能者が働いていますが、中でも異なる背景(文 化・言語など)を持つ外国人就労者(技能実習生を含む)の就労環境を当社は重視しています。

グループ会社とその施工協力会社の主要3職種の外国人就労者を対象に毎年、就労環境に関するア ンケート調査を行い、その回答から、現在の就労環境に概ね不満は少ないと考えていますが、今後も 継続して技能実習生との対話の機会を多く設け、得た意見などを活かし、さらなる労働環境の整備に 努めます。

好事例として着目したポイント

■ 人権に関して特定した重点課題への取組みを具体的に記載

【サステナビリティに関する考え方及び取組】 ※ 一部抜粋

③リスク管理

人権課題の内容ごとに関係する部署、事業所、グループ会社など(以下、「関係部署など」)が人権DDを担当し、ステークホルダーとの対話、及び専門家や人権団体からの情報提供・助言を通して収集した情報をもとに、リスクを洗い出し、啓発や対策を実施しています。人権DDに関する情報は、関係部署などから事業部門ごとに共有・集約し、または人権DDミーティングなどで内容の検証を行うことで、全社的な課題の抽出、啓発、改善の取組みに統合・展開していきます。

こうした取組みについては、社会性向上部会が、取締役会の諮問機関である「リスク管理委員会」に定期的に報告しています。

④指標及び目標

当社グループは、リスクマップで特定した重点課題に対応する指標として、以下のKPIを掲げています。

<公開ウェブサイト 人権に関する問い合わせ件数>

	2021年度	2022年度	2023年度
お問い合わせ件数	32	21	32

2020年4月の「積水ハウスグループ人権方針」策定時より、公開ウェブサイトで、人権に関する問い合わせを外部からも受け付けています。これまで全ての問い合わせに対して、状況確認と対応を完了していますが、問い合わせの中に当社の事業に与える重大な人権侵害は確認されていません。

<セクハラ・パワハラホットライン 取り扱い件数>

		2021年度	2022年度	2023年度
相談受付	付件数	169	213	253
	相談受付件数のうち、ハラスメントに 関する申し出の件数	97	125	131
	ハラスメントに関する申し出 のうち、解決是正に向けて対 応した件数(注)	61	66	76

(注) 相談内容と相談者の意向をヒアリングし、組織として対応すべき問題と判断して対応 した件数。それ以外にも、内容に応じて相談者への助言などの支援を行っています。

- 人権に関する指標と実績を定量的に記載
- セクハラ・パワハラホットラインへの相談受付件数の内訳として、ハラスメントに関する申し出の件数、ハラスメントに関する申し出のうち、解決是正に向けて対応した件数について定量的に記載

記述情報の開示の好事例集2024 金融庁 2025年2月3日(追加)

有価証券報告書のコーポレート・ガバナンスの状況等ほかの開示例

6. 「コーポレート・ガバナンスの概要」の開示例

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント

参考になる主な開示例

- コーポレート·ガバナンスの概要では、**取締役会や経営会議におけるア** ジェンダ設定や、設定したアジェンダに対する議論、意思決定が適切 に行われているかに注目している
- •双日株式会社(6-5)
- •株式会社INPEX(6-11)
- 取締役会及び委員会の具体的な検討内容の開示において、特に重要 な事項の記載を充実することは有用であり、項目が多い場合には、重 要度、継続案件か新規案件か等について記載することは有用
- •双日株式会社(6-5)
- 取締役会の実効性評価において識別した課題と対策を時系列で示し、 継続的に取り組む課題や新たな課題を示すことにより、ガバナンスの 改善や向上に向けた取組み状況がわかるため有用
- •太陽誘電株式会社(6-12)
- 取締役会の実効性向上に向けた取組み状況の透明性の観点から、**取** 締役会の実効性評価により識別した課題と対応を開示することは引き 続き有用
- •株式会社INPEX(6-11)
- •太陽誘電株式会社(6-12)
- スキルマトリクス等により取締役会のメンバー構成を開示する際には、 求められるスキルとスキルの定義だけではなく、どのような役割が期待 されているのか、なぜそのスキルが必要なのかについても開示するこ とが有用
- サトーホールディングス株式会 社(6-10)
- •ヤマハ発動機株式会社(6-13)
- スキルの開示において、サステナビリティに関するスキルを「サステナ ビリティ」として1つにまとめるのではなく、例えば、E、S、Gに分けて内 容を具体的に記載することで、保有するスキルや今後必要になるスキ ルを明確化できるため有用
- •ヤマハ発動機株式会社(6-13)

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント

参考になる主な開示例

- 取締役会の支援体制に加えて、社内取締役及び社外取締役の支援体 制について開示することは有用
- •双日株式会社(6-5)

社(6-10)

- •エーザイ株式会社(6-8)
- •ソニーグループ株式会社(6-9)
- サクセッションプランについて開示することは有用。具体的には、以下 のような記載が挙げられる
- •エーザイ株式会社(6-7~6-8)
- •ソニーグループ株式会社(6-9) サトーホールディングス株式会

- 客観性のあるプロセスや仕組みが構築されているか
- 選任に誰が関与しどのような手続きがあるか
- サクセッションプランに関する検討状況
- ・ 解任の手続きや要件
- 社外役員の機能発揮や実効性向上の観点から、社外役員の選任理由
- と期待される役割については、事業報告だけではなく、有価証券報告 書にも記載することが有用
- 従属上場会社における少数株主保護は重要な観点であり、**従属上場** 会社を有する場合には、当該会社のガバナンスの実効性確保の取組 み等について積極的に開示することが有用

- 東洋建設株式会社(6-14)
- 日本たばこ産業株式会社(6-15)

好事例として採り上げた企業の主な取組み(双日株式会社(1/2 会社の機関))

経緯や 問題意識

- ・ 当社では、これまでも取締役会の主な審議内容について具体的に記載してきたが、 昨年度は中期経営計画の策定や監査等委員会設置会社への移行検討等があり、 取締役会では活発な議論が行われた。
- そういった議論の状況を通じて、取締役会が実効的に機能していること伝えるため、 最も時間を割いた議案の一つである監査等委員会設置会社への移行(取締役会 以外の場も含めると10数回以上にわたって広範な議論を実施)を取り上げ、議論 内容や役員コメントを具体的に記載した。

プロセスの 工夫等

- 当社のガバナンスの実効性をステークホルダーに理解いただけるよう、取締役会での議論状況や、取締役の支援体制等につき、できる限り具体的に記載した。
- 取締役会に関する原稿作成は取締役会事務局が担当しているが、内容に応じて担当役員・関連部署の確認も経ることで、正確かつ丁寧に記載した。

充実化した ことによる メリット等 当社は、取締役会の審議内容につき、従前より統合報告書等でも開示してきたが、 中期経営計画や人事施策、政策保有株など、関心のある事項につき、取締役会で 議論できていることが確認できてありがたい、とのコメントを複数の機関投資家から 頂いている。

開示をする に当たって の工夫 統合報告書と記載内容はほぼ同じであるが、統合報告書では写真や図表、色を工 夫することで視覚的な読みやすさを優先する一方、有価証券報告書では記載の ルールに沿って情報の網羅性を優先した。

好事例として採り上げた企業の主な取組み(双日株式会社(2/2株主・投資家との対話))

|経緯や 問題意識

- 当社は、従前よりPBR1倍達成をKPIに掲げ、株主や投資家を意識した取り組みを進めている。
- 株主・投資家との対話における経営層の関わり方や、それを支える社内専任組織の取組を適切にお示しする事で、市場の声が経営に反映される体制が整い、仕組みが機能している事を伝える事を狙いとした。

プロセスの 工夫等

- 対話実施状況の説明では各イベントの対応者を記載し、経営が主体的に取り組んでいる事を記載。また、具体的な対話のテーマや関心事項も記載した。
- 対話の相手は、従来の「株主」のみならず「投資家」にも同様に行っている事を明確に記載した。

充実化した ことによる メリット等

• 社外取締役を含め、社内外に当社の取り組み内容を明示した事で、社内でも市場と の対話が意識されている。

開示をする に当たって の工夫

- 統合報告書などの任意開示と異なり、紙面や文字数の制約が無い事から、分かり 易さの為に具体的な記載を交えながら説明をする事が出来た。
- また、URLを記載して当社のウェブページへ誘導し、文字で伝えきれない情報も見て 頂ける様にし、拡張性のある開示になるよう努めた。

双日株式会社(1/2)有価証券報告書(2024年3月期) P79,84,86-87

(1) 【コーポレート・ガバナンスの概要】 ※ 一部抜粋

- ③ 会社の機関
- 1) 取締役会

(中略)

● 取締役会での審議内容など

当社は、法令・定款によるほか、取締役会規程を定め、経営方針・経営計画や重要な人事などの当社グループ経営に係る基本事項・重要事項並びに定量面より重要性の高い投融資案件などの業務執行に係る重要事項に関して、取締役会で審議・決議しております。取締役会決議事項を除く業務執行に関しては、各事案の内容・規模・重要性・リスクなどに応じて、最高執行責任者である社長、その管下の業務執行機関である経営会議・投融資審議会・人事審議会などにおいて、審議・決裁しております。

2023年度に最も議論に時間が割かれた議案の1つは、監査等委員会設置会社への移行です。絶え間なく変化する事業環境に対応し続け、より高いステージを目指すためには、経営判断の質とスピードをより一層高めていく必要があること、また2024年度から新たな中期経営計画がスタートすることも踏まえ、2023年度より監査等委員会設置会社への移行も含めたガバナンス体制見直しの検討を本格化しました。

検討の過程においては、ガバナンス体制を見直すことの意義、監査の独立性を確保しつつ内部 統制システムを利用した組織的監査はどうあるべきか、また実効性ある監査体制とするため、常 勤監査等委員の設置要否や監査等委員の人数、監査等委員会の職務を補完する体制、業務執行取 締役に権限委任する対象や金額基準、取締役の報酬制度など、取締役会での報告に加えて取締役 会以外の場を含めると10数回以上にわたって広範な議論が交わされました。時には、執行側から の提案につき修正や再考を求める意見などが出されましたが、それに応じて執行側が再度検討し、 再提案するといったこともありました。

そのような過程を経て、最終的に取締役会で監査等委員会設置会社への移行が承認されましたが、取締役や監査役からは、「議論のプロセスは透明性が高く、様々な意見を踏まえた建設的な議論ができた」、「執行側からの説明は丁寧であり、細かな点も含めた議論ができた」といったコメントがありました。

今般の移行後は、取締役会の監督機能の強化と取締役会から業務執行取締役への権限委任を進めることにより、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行い、「中期経営計画2026」でのさらなる企業価値向上を図ると共に、引き続き健全性、透明性、効率性の高い経営体制の確立に努めていきます。

<2023年度取締役会における主な審議内容>

経営戦略 サステナビリティ ガバナンス (52%)	監査等委員会設置会社への移行、中期経営計画2023・中期経営計画2026、自己株式の取得・消却、サステナビリティ委員会報告、指名・報酬委員会報告役員人事・報酬、業務執行報告、D&O保険、社外役員との責任限定契約、取締役会実効性評価、政策保有株式、株主資本コスト、取締役会年間計画、株主総会関連、人事施策、次期中期経営計画におけるDX戦略、情報・ITセキュリティ委員会報告
監査・内部統制 リスク管理・財経 コンプライアンス (22%)	監査役会関連、内部監査報告、内部統制委員会報告、リスク管理運営方針、 決算関連、予算関連、資金計画・調達関連・業績進捗状況報告、コンプライ アンス委員会報告、安全保障貿易管理委員会報告、訴訟仲裁報告
投融資 (26%)	ベトナム食品卸事業、パナマ自動車事業、豪州LNG事業等

※ 括弧内は、2023年度取締役会の総審議時間に占める、各項目の審議時間の割合

/ ●取締役の支援体制

- ・取締役を補佐する専属組織として取締役会業務室を設置し、専任スタッフ6名 (2024年6月 18日現在)を中心に、取締役に対して適時適切な情報提供、報告及び連絡などを行っております
- ・社外取締役に対し、経営会議や投融資審議会の資料、株主通信、証券アナリストによるレポート・社内報などを共有し、投融資審議会にはオブザーバーとして参加する機会を設けております。
- ・業務執行取締役・社外取締役間の情報共有会(原則毎月実施)、全取締役によるオフサイト ミーティング、社外取締役会議、社外取締役・常勤監査等委員である非業務執行取締役間の 意見交換会(年間各2回)、社外取締役による事業所訪問などを実施することにより、業務 執行取締役・非業務執行取締役・社外取締役間のコミュニケーション・相互理解を促進し、 取締役会での建設的な議論の促進を図っております。

(中略)

4) 取締役に対するトレーニングの方針

当社は、取締役がその機能や役割を適切に果たせるよう、以下を実施しております。

- ・新任取締役に対して、中期経営計画、内部統制・リスク管理体制、IRやサステナビリティの 取り組み、弁護士による取締役や監査等委員の職務・責任などに関するレクチャーなどの研 修を受ける機会を設定。
- ・取締役が、当社の広範な事業活動に関する理解を深めるため、各本部長による事業・取り組みの説明会を実施するほか、最新のマクロ経済情勢についての理解を深めるため、当社シンクタンク子会社による月例説明会を実施。加えて、その他の必要な情報についても、継続的に情報提供を実施。
- 外部機関において開催されるセミナーなどへの参加機会を提供。

- (1) 取締役会における主な審議内容を表形式で項目ごとに分類して記載するとともに、最も議論に時間を割いた議案については、検討の過程での議論の内容や、役員のコメント等を含め具体的に記載
- (2) 取締役の支援体制やトレーニングの方針を具体的に記載

双日株式会社(2/2)有価証券報告書(2024年3月期) P79,84,86-87

(1) 【コーポレート・ガバナンスの概要】 ※ 一部抜粋

⑦ 株主・投資家との対話

ております。

また、当社では株主・投資家をはじめとするステークホルダーへ公平かつ適切な情報開示を 行うため、フェア・ディスクロージャー・ルールの趣旨に則り、社内規程として、インサイ ダー取引防止規程のほか、法令・規則の遵守、透明性、適時性、公平性、継続性、機密性を基 本原則とする情報開示規程を定め、これらを遵守すると共に、各役職員への徹底を図っており ます。

1) 株主・投資家への情報提供

国内外の株主・投資家の皆様に対して公正かつ平等に情報発信を行うことを基本とし、中期経営計画や決算内容については、取締役会での決議後速やかにTDnetや当社ウェブサイトにて公表しております。また、当社の経営理念・ビジョン、事業活動、ビジネスモデルなどについて理解を深めていただくべく、統合報告書、株主通信の発行、事業説明会や統合報告書説明会、個人株主説明会の開催、個人投資家説明会への参加、当社ウェブサイトにおける関連情報の開示など、積極的な情報提供を行っております。

2) 株主・投資家との対話における体制及び取り組み

代表取締役社長及びCFOを中心とする経営層は、投資家との個別面談やスモールミーティング、各種説明会において、メインスピーカーとして登壇しております。また、対話の中で得た株主・投資家からの見解・意見を専任組織であるIR室が適宜社内に共有しております。株価を市場の声として捉え、PBR 1 倍超を、「中期経営計画2023」のKPIの1つとしておりました。

なお、当社を投資対象とする投資家層は広まっており、新規・既存及び国内外問わず、属性を検証した上で、説明会や面談などを通じて対話を深化させ、企業価値向上を目指しております。また、新たに米国にIR活動に従事する駐在員を配置し、ステークホルダーとのつながりを強化することに注力しております。

<株主や投資家との対話の主なテーマ・関心事項>

- ・「中期経営計画2023」の進捗、「中期経営計画2026」及び長期ビジョン
- ・PBR 1 倍超に向けた取り組み
- 株主還元方針
- サステナビリティに対する考え方及び取り組み
- 人材戦略
- ・社長選任プロセス
- 監査等委員会設置会社への移行
- · 株主総会議案関連
- 投資家側の投資方針及び投資対象への期待、要望事項

<2023年度 対話実施状況>

(2)

内容	当社対応者	参加者	回数
株主総会	代表取締役社長、CFO、 社内外取締役/監査役、 執行役員	株主	1回
決算説明会	代表取締役社長、CFO、 執行役員	アナリスト・ 機関投資家	4回
個人株主・投資家説明会	代表取締役社長、CFO、 執行役員、IR室	個人株主・ 個人投資家	4回
スモールミーティング	代表取締役社長、CFO、 社外取締役、執行役員	アナリスト・ 機関投資家	5回
IRDay·事業説明会	CFO、執行役員	アナリスト・ 機関投資家	1回
国内外IR・SR面談	代表取締役社長、CFO、 社外取締役、執行役員、 IR室、米国駐在員(IR専従)	アナリスト・ 機関投資家・ 株主	352回

※各IRイベントの詳細は、当社ウェブサイトをご参照ください。

https://www.sojitz.com/jp/ir/meetings/

- (1) 株主や投資家との対話の方針や取組み内容を具体的に記載
- (2) IRイベントごとの対話実施状況として、対応者や参加者、実施回数 を具体的に記載するとともに、詳細情報のURLを記載

エーザイ株式会社 (1/2) 有価証券報告書 (2024年3月期) P60-62

(1) 【コーポレート・ガバナンスの概要】 ※ 一部抜粋

(2)

へ) コーポレートガバナンスに関する取り組み

へ) コーホレートガバナンスに関する取り組みi. ステークホルダーズとの対話

2023年度は、当社の主要なステークホルダーズである患者様と生活者の皆様、株主・機関 投資家の皆様および社員との対話を以下のとおり行いました。また、年度末に開催したhhcガ バナンス委員会では、こうした対話を振り返り、対話の結果を取締役会の監督機能に活かす べく議論を行いました。

- 1) 患者様との対話
 - 若年性アルツハイマー型認知症の方にご自身の経験やその時々の喜怒哀楽について具体的に伺うとともに、対話を通じて、外見ではわからない認知症の方の日常における困難な状況や社会の現状、そうした環境においても抱く喜びや希望を知り、当社の社会的使命をあらためて強く認識しました。この対話を通じて、患者様の喜怒哀楽に共感する重要性や、企業理念であるhhcとその実践への理解を深めました。

2)機関投資家の皆様との対話

- ・ 2023年度は機関投資家の皆様とより深く、経営の監督機能の向上にむけた議論を行うために個別による対話を実施しました。アナリスト、ファンドマネージャーを中心に6社とウェブ会議システムにて、情報共有と意見交換を行いました。
- 経営の課題、機関投資家の皆様が社外取締役に期待している役割等、双方が踏み込んだ 意見交換ができ、対話で得た指摘や知見は取締役会における議論や経営の監督機能向上に 活かしています。

3) 社員との対話

- ・ 社員の代表である労働組合の代表メンバーとの対話の会を対面で開催し、人事制度変更1 年目の状況、社員の働き方、企業風土、経営への期待や要望等について情報共有と意見交換を行いました。
- ・ 鹿島事業所を訪問し、鹿島事業所の概要や原薬研究開発活動、原薬製造部の安定供給への取り組み、品質管理部のQCラボのデータインテグリティ対応の説明を受け、質疑応答を行った後、施設内を見学し、研究開発および商業生産機能を有する原薬拠点への理解を深めました。
- ・ 筑波研究所を訪問し、施設内の見学および研究開発体制DHBL (Deep Human Biology Learning) について説明を受け、創薬概念および組織体制について理解を深めました。また、創薬仮説の構築から承認までの創薬の実行に責任を持つドメインへッドや、ドメインを効率的に支援する研究開発機能であるファンクション、データ解析により創薬ターゲットの特定やバイオロジー仮説の構築を担うファンデーションのヘッドとの対話の場において、各取締役から組織や社員への期待のコメント、経験に基づくアドバイスがなされ、活発なディスカッションを行いました。また、取締役三和裕美子は女性経営職5名と女性社員についての課題等、率直な意見交換を行いました。
- ・川島工園を訪問し、川島工園や製剤研究部の概要、また、治験薬注射剤製造エリア、「レケンビ」(一般名:レカネマブ)の二次包装工程の立ち上げについて説明を受け、質疑応答、意見交換を行いました。その後、製剤・包装工程を見学するとともに、最新の注射剤棟/研究棟EMITS (Eisai Medicine Innovation Technology Solutions)、くすり博物館を見学し、当社の生産環境および生産体制への理解を深めました。
- ・ 東京コミュニケーションオフィスを訪問し、「レケンビ」による患者様貢献に向け、認知症診療の現状や「レケンビ」投与への課題とその対応状況、首都圏本部で実施している各種研修や組織力向上に向けたプロジェクト活動についても説明を受け、質疑応答、意見交換によりエーザイ・ジャパンのMR活動への理解を深めました。

ii. サクセッションプランの情報共有とディスカッション

CEO選定は取締役会の決議事項です。当社は、取締役会における当該決議を公正性高く、かつ適切、円滑に行うため、社外取締役7名で構成するhhcガバナンス委員会において、継続的にCEOサクセッションプランの議論を行っています。

1) 経営トップ (CEO) 選定の考え方

経営トップ (CEO) の選定は、取締役会の最も枢要な意思決定事項のひとつです。特に独立社外取締役が、CEOが策定するサクセッションプランについて適切に監督機能を発揮するとともに、次期CEOの育成に助言等を行うなど、そのプロセスに関与することで、CEOによる後継候補者提案の客観性を高め、取締役会におけるCEO選定の決議の公正性を合理的に確保できると考えています。

2) CEO選定に係る手続き

CEOの策定するサクセッションプランに関する取締役との情報共有のあり方や、突発的事態への 備えについて、手続き等を含むルールを定めています。その概要は以下のとおりです。

- サクセッションプランの情報共有
 - CEOにより提案されるサクセッションプランの情報共有は、hhcガバナンス委員会において、 年2回実施する。
 - このhhcガバナンス委員会には、CEOをはじめ社内取締役も参加し、取締役全員でサクセッションプランの情報共有を行う。
- ・サクセッションプランのディスカッション
- 候補者を評価するための基準 (クライテリア) は、経営環境等に応じて変化することが想定される。このため、CEOが候補者を提案する時点においてこれを適切に設定する。
- CEOは、これに基づいて候補者を評価し、サクセッションプランにおいてその評価結果を示す。
- 取締役は、サクセッションプランに関する助言を行い、CEOは取締役からの助言を考慮し、適 官、サクセッションプランに反映させる。

3) 突発的事態に対する備え

不慮の事故などにより、急遽、取締役会として新たなCEOを選定しなければならない事態も想定されます。このような突発的事態に対する備えについても、上記サクセッションプランの検討の中で確認されています。

CEO選定に向けた継続的検討と取締役会での決議



- (1) ステークホルダーとの対話の状況をステークホルダーごとに具体的に 記載
- (2) CEO選定の考え方や手続きについて端的に記載

エーザイ株式会社 (2/2) 有価証券報告書 (2024年3月期) P60-62

(1) 【コーポレート・ガバナンス**の概要】** ※ 一部抜粋

・[取締役議長からのサクセッションプランの運用に関する~メッセージ] (社外取締役 池 史彦)

- サクセッションプラン検討の経緯

2004年に指名委員会等設置会社に移行後、サクセッションプランはCEOの毎年の業績目標のひとつとして設定され、当該目標を全取締役が情報共有していました。また、社外取締役の求めに応じて、随時、社外取締役ミーティング(現hhcガバナンス委員会)にCEOより詳細な報告がなされていました。その後、2017年に当時の取締役議長(社外取締役)のリードにより、サクセッションプランの運用ルールが取りまとめられ、このルールに基づき、年2回、継続的にサクセッションプランに係る情報共有とディスカッションを実施しております。

加えて、候補者と取締役との接点や対話の機会の意識的な拡充、および社外の第三者 (複数) による候補者の客観的評価のヒアリングとディスカッションを実施するなどの取り組みも継続的に行っています。

- サクセッションプランの情報共有とディスカッションの現状

hhcガバナンス委員会は、CEOより、当社の経営全般の状況、次期CEO候補者の状況と評価(複数の評価項目で多面的に評価)、およびサクセッションに向けたストーリー等、詳細な報告を継続的に受けています。取締役からは、現CEOが30年以上にわたり経営トップとして全社を率いてきたことから、候補者の育成だけでなく、新CEO下における経営マネジメント体制のあるべき姿についても提案を求め、ディスカッションを行っています。

また、取締役会をはじめhhcガバナンス委員会や研修会など様々な場における候補者との接点を増やしたり執行役会等の会議体を傍聴するなど、取締役が、候補者に係る情報を直接得られる工夫も行っています。このような取り組みにより、候補者の育成についてもCEOへの助言や要望等を行っています。

- 社外取締役の役割

CEOのサクセッションプランは当社の企業価値に大きな影響を持つ重要な課題であり、秘匿性や機密性が高いこと、そしてその決定においては公正性が求められることを認識しています。特に、当社の社外取締役は、全員、独立社外取締役であり、CEOが策定するサクセッションプランのプロセスに強く関与することで、将来、取締役会の決議するCEO選定の公正性を合理的に確保できるものと考えています。従って、社外取締役の一人ひとりが、当社の更なる発展を企図して忌憚のない意見を述べ、助言を行うことで当社のステークホルダーズの皆様の期待に応えていかなくてはならないと認識しています。

iii. 「経営の監督」機能強化に向けた検討と実施

2023年度は取締役会評価で確認された課題として、「経営の監督(モニタリング)機能の 強化」をテーマに、将来を見据えた「経営の監督」機能強化の方向性を検討することとし、 複数回にわたり、hhcガバナンス委員会にて議論を重ねました。

業務執行の意思決定の公正性、透明性を更に高めるために、執行役会等の執行部門の意思 決定会議の傍聴の仕組みを導入するとともに、取締役会への業務執行報告内容をより充実さ せること、必要に応じて外部専門家などの意見を聴取できるような仕組みを導入しました。

その他、リスクマネジメントと内部統制の充実など継続して点検することを確認しました。

iv. サブコミッティの活動内容

2023年度は次の2つのテーマについて情報共有とディスカッションを行いました。それぞれの検討内容は、hhcガバナンス委員会に報告するとともに、取締役会においても活動について報告しました。

1) サステナビリティへの取り組み状況の点検

TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース) や生物多様性の対応状況を含む地球環境に配慮した事業活動の取り組み、サステナビリティ全般の開示、女性活躍推進、CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) への対応状況に関する報告など、担当執行役から報告を受け、議論を行いました。

2) アクティビズムの動向や機関投資家の議決権行使に関する情報収集および執行部門における 各種対応状況の点検

継続的な企業価値の向上と株主様の利益の確保に向けた取り組みについて、執行部門における 取り組み状況や有事における備え等を点検するとともに、外部機関を通じた情報収集や議論を行 2)いました。

v. その他各種研修会等の実施

当社の事業活動や経営環境への理解をより深め、取締役会における議論の充実、監督機能の発揮を企図し、様々な研修会や執行部門(執行役や社員等)との交流の場を企画・実施しています。

1) 社外取締役を対象とする研修会

新任社外取締役候補者 新

開示情報をベースに以下の事項に ついて、就任前に説明を実施

- 企業理念を含む会社概要
- 決算の概要
- 当社コーポレートガバナンスへの 取り組みの歴史およびその状況
- 各種役員関連規程
- その他就任に向けた事項

新任社外取締役

事業活動、医薬品業界の動向、経営 環境、hhc活動の具体例等について、 担当執行役や組織長等による新任 社外取締役研修会(のべ18回)を実施

社外取締役(新任以外)

新任社外取締役研修会には情報の アップデートを目的に、新任以外の 取締役も任意で参加 (オンデマンド配信も実施)

外部有識者・外部専門家による講演会

- 取締役会評価等において必要とされたテーマ
 2023年度:「サイバーセキュリティに関する知見の習得」「経営の監督」
- ・役員コンプライアンス研修会
- 工場、研究所および営業拠点への訪問および社員とのディスカッション

2) 執行役とのコミュニケーション

- 新任社外取締役研修は対面での説明を基本とし、執行役が個別に担当職務について説明の 上、当社の事業内容や活動について情報共有を行うとともに活発にディスカッションを行い ました。
- これらの研修は、対面に加え、ウェブ会議も活用し、新任以外の社外取締役も任意で参加 しました。また、執行役の説明、質疑応答の様子を録画することで、取締役がオンデマンド で視聴できる仕組みにしています。

- (1) サクセッションプランの運用に関しての取締役議長からのメッセージ を記載
- (2) 社外取締役に期待される役割を発揮するためのサポート体制として、 新任の社外取締役等を対象とした研修会の内容について具体的に記載

ソニーグループ株式会社(1/1)有価証券報告書(2024年3月期) P90,93-94

(1) 【コーポレート・ガバナンスの概要】 ※ 一部抜粋

(vi) 上級役員の選解任方針・手続

当社では、CEOを含む執行役及びソニーグループの経営において重要な役割を担う者を上級役員としています。

取締役会は、CEOを含む上級役員の選解任及び担当領域の設定に関する権限又はそれらに関する報告を求める権限を有しており、それらの権限を必要に応じて随時行使するものとしています。CEOを含む執行役の選任にあたって、取締役会は、指名委員会が策定するCEOに求められる要件やCEO以外の執行役候補が当社の業務執行において期待される役割等に照らして望ましい資質や経験、実績を有しているかの議論、検討を行ったうえで、適任と考えられる者を選任しています。また、執行役以外の上級役員については、その選解任状況に関する報告を受けています。

また、CEOを含む上級役員の任期は1年としており、その再任にあたっても直近の実績も踏まえて同様の議論、検討、決定、監督を行います。なお、任期途中であっても、取締役会や指名委員会において必要と認める場合、執行役の職務継続の適否について検討を開始し、不適格と認めた場合には、随時、交代、解任を行います。

(2) (中略)

② 企業統治に関するその他の事項

<取締役、取締役会及び各委員会を支える活動・施策>

当社は、取締役会による経営に対する実効性の高い監督の実現を担保するために、様々な活動を行い、施策を講じています。主な活動・施策等は以下のとおりです。

■社外取締役による活動

社外取締役である取締役会議長が、取締役会の運営を主導するとともに、上級役員や社外取締役の間の適切な協力、コミュニケーションや連携を図っています。その具体的な取り組みの一つとして、社外取締役間の情報交換、認識共有を目的とした社外取締役会を原則として取締役会の開催日と同日に開催しています。

また、社外取締役による事業内容や経営課題の理解の促進、戦略議論の充実等を目的として、経営陣との戦略ワークショップ、取締役による事業現場訪問、取締役会議長とCEOとの打合せ等を複数回実施しています。2023年9月には、米国カリフォルニア州ロサンゼルス近郊に所在するSPEのオフィスやSony Interactive Entertainment LLCのゲーム開発スタジオ及びプロフェッショナル向け映像制作スタジオであるDigital Media Production Centerを訪問し、クリエイティブ制作の現場を視察するとともに、映画事業のマネジメントと意見交換を行いました。また、同年12月には、2日間にわたって戦略ワークショップを開催し、各事業セヴメントのCEOを含む当社の経営陣との直接の対話を通じて、第五次中期経営計画に盛り込むべき内容を中心として、各事業を取り巻く環境及び課題、及びこれらに対応するための戦略について意見交換を行ったほか、新規事業開発を含む、ソニーグループとしての中長期的な戦略や課題についても集中的に議論を行いました。

(3)

■事務局等の設置

取締役会における建設的な議論、活発な意見交換や各取締役の活動を支援するため、取締役会 事務局及び各委員会事務局を設置しています。

各事務局は、取締役会や各委員会における議論に必要な資料を各取締役に対して事前に配布するとともに、経理情報、組織図、プレスリリース、外部のアナリストレポートや信用格付けレポート等の情報についても随時提供しています。取締役会・各委員会の前には、資料の事前配布及び議案の事前説明を行うとともに、案件によっては、臨時の説明会を開催し、取締役に詳細を説明しています。また、当日欠席した社外取締役に対して、後日、取締役会・各委員会において決議された内容等の説明を適宜行うこととしています。さらに、各事務局は、取締役会議長及び各委員会議長の監督のもと、会議の開催頻度や各回における議題数が適切に設定されるよう、年間の開催スケジュールや想定される審議項目を事前に各取締役に共有しています。

■必要な情報の提供等

取締役から必要な情報の提供を求められた場合には、各事務局がその提供に努めるとともに、 円滑な情報提供が実施できているかどうか適宜確認しています。なお、取締役の役割・責務(委員としての役割・責務を含む)を果たすために必要な費用(外部専門家の助言を受けることや、各種セミナーへの参加費用等)については社内規程にもとづき当社が負担することとしています。

■監査委員会補佐役の設置

監査委員会の職務執行を補佐するため、監査委員会の同意のもと、取締役会決議により監査委員会補佐役を置いています。監査委員会補佐役は、ソニーグループの業務の執行に関わる役職を兼務せず、各監査委員の指示・監督のもと、自ら、あるいは関連部門と連携して、監査の対象となる事項の調査・分析・報告を行うとともに、必要に応じて監査委員会を補佐して実査・往査を行っています。

■取締役に対するトレーニング

当社は、新任取締役に対して、就任後速やかに、担当の上級役員又は外部専門家により、取締役や委員として求められる役割と責務(法的責任を含む)を主軸に置いたオリエンテーションを実施し、さらに、ソニーグループの事業・財務・組織・体制等に関するオリエンテーションを実施しています。また、就任後においても、社内規程にもとづきコンプライアンスに関する研修を行うとともに、会社の事業等に関する状況を含め、その役割と責務を果たすために必要な知識について、提供し、更新する機会を設けています。

- (1) 上級役員の選解任手続きについて端的に記載
- (2) 社外取締役による活動について、実際の取組みや活動例を示しながら 具体的に記載
- (3) 取締役等を支える活動や施策について具体的に記載

サトーホールディングス株式会社(1/1)有価証券報告書(2024年3月期) P43-44

【コーポレート・ガバナンスの概要】 ※ 一部抜粋

4) 取締役候補者等の選任と解任

当社は選任方針として、取締役会として適切な意思決定及び経営の監督を行うために、社内外から豊富な経験と専門性、優れた人格識見を有し、取締役会がその機能を発揮するため積極的に貢献できる者を透明性のあるプロセスの中で候補者として選任しています。

2021年4月より取締役会の諮問委員会として指名諮問委員会を設置しました(2024年6月現在の指名・報酬諮問委員会)。同委員会は独立社外取締役が委員長となり、且つ委員の過半数となる構成としており、個別候補者の選任・解任案の策定にとどまらず、選任方針や基準・手続きの決定、サクセッションプランの検証・検討を含む取締役会の構成・運営全般に係わる検討を行い、取締役会に対して答申・提言を行います。

取締役の選任・解任は以下の基準に基づき判断しています。

a. 社内取締役候補者

執行役員の内、以下の各要素を保有すると認定される者

- ・中長期視点での戦略的判断力(本質を見抜く力、論理的思考力、先見性、決断力)
- ・組織を纏め変革を促し完遂させるリーダーシップ(協働、変革、育成をリードし成果に繋げる力)
- ・自社及び社会への高い倫理性と受託者精神(人格・識見、企業理念への共感、私心のなさ)
- ・ベースとなる主体性と問題意識(市場、事業、自社資源、自らの資質向上)
- ・社業に関する十分な経験・知識と横溢な気力・体力(実績、健康) 尚、代表取締役等の候補者については、上記各要素における優れた資質に加え、卓越した実績・成 果が求められます。

b. 社外取締役候補者

経営、学識、法務、財務等、異なる専門分野を持つ多様性に留意しつつ、ガバナンス上、社外取締役が半数以上となる構成を目指しています。

- ・事案の本質を見抜き、経営に対して課題を厳しく指摘できる者
- ・当社取締役会等への出席を優先できる者

c. 選任・選定手続き

上記基準に基づき、取締役会の諮問に応じて、指名・報酬諮問委員会が協議して候補者案を作成、 取締役会に対して答申・提言を行います。取締役会は、指名・報酬諮問委員会の候補者案を基に審議 を行い、取締役候補の選任、または代表取締役及び業務執行取締役の選定を行います。

d. 解任・解職手続き

代表取締役等の役割遂行状況が、客観的な情報を含め上記選定基準に照らし著しく乖離すると判断される場合、取締役会の諮問に応じて、指名・報酬諮問委員会が協議して解任・解職案を作成、取締役会に対して答申・提言を行います。取締役会は、指名・報酬諮問委員会の解任・解職案に基づき合議の上、その役を解くことができることとしています。また、取締役が上記の選任基準の事項を充足しないと認められる場合、取締役会は次期株主総会に候補者として上程しないことを定めています。

- 取締役候補者の要件を社内取締役と社外取締役に分け、それぞれ端的に 記載
- 取締役の選解任手続きについて端的に記載

株式会社 I N P E X (1/1) 有価証券報告書(2023年12月期) P86-88

【コーポレート・ガバナンスの概要】 ※ 一部抜粋

iii) 取締役会全体の実効性評価の結果概要

「評価方法]

2023年9月開催の社外取締役と監査役の会合において、前回の実効性評価より抽出されたアクションプランへの取り組み状況について中間振り返りを行うと共に、第三者評価機関の関与の仕方を含む2023年度の実効性評価の実施方法について議論を行いました。

その結果、外部の大手法律事務所を起用して、アンケート内容・構成、取締役会事務局の集計・分析手法及び改善案の妥当性の確認を行うこととしました。その後、11月開催の取締役会において、2023年度の実施方針、第三者評価機関からのレビューを受けた事務局作成のアンケート内容・構成など、2023年度の評価項目について審議を行いました。

同審議の内容を踏まえ、評価項目については以下のとおりとしたうえで、全ての取締役及び監査役に対して完全無記名のアンケート調査(WEB形式)を実施し、事務局にてアンケート回答結果の集計及び分析を行い、その集計・分析手法及びアクションプラン案の妥当性に関して第三者評価機関による確認・指摘を受けた上で、2024年1月の社外取締役・監査役と代表取締役との会合において、集計・分析結果及び今後の課題と取組みについて議論を行い、2月の取締役会において、評価結果を確認しました。

〔評価項目〕

2023年度のアンケート項目は以下のとおりです。設問ごとに概ね4段階で評価する方式としており、具体的な意見の吸い上げのために、多くの質問に自由記述欄を設けました。

- 第1章〔自己評価〕
- 第2章 [取締役会の構成]
- 第3章 [取締役会の運営]
- 第4章 [取締役会への支援体制]
- 第5章 [取締役会の役割・責務]
- 第6章 [指名·報酬諮問委員会]
- 第7章〔前回策定したアクションプランへの取組み〕
- 第8章〔自由記述〕

[前年度の実効性評価結果を踏まえた2023年度の取組み]

2022年度の取締役会実効性評価の結果を踏まえた2023年度の取組み状況は以下のとおりです。

- 1. 経営戦略の議論の充実
- 「INPEX Vision @2022」の進捗について定期的に取締役会で報告を実施。
- ・計画達成に特に大きく影響を及ぼす案件について、個別に審議事項を設定し、複数回の議論を 実施。
- 2. 取締役会における議論の更なる活性化
- 経営会議やそれ以前の社内における議論の論点紹介を充実。
- ・新規案件の決議に至る過程において、その背景事情を明らかにするとともに、必要に応じ複数 回の審議を実施。
- ・中東地域情勢等のタイムリーなテーマについて、社外専門家等による講演会・取締役会との意見交換会を実施。役員懇親会等の交流機会の確保や社外役員向けの国内外主要操業現場の見学会を開催。

(中略)

好事例として着目したポイント

■ 取締役会の実効性評価について、具体的な評価方法を示した上で、前年度の評価を踏まえた当年度の対応と当年度の評価結果に加え、更なる実効性向上に向けた取組みについても具体的に記載

[2023年度の評価結果の概要]

社外取締役・監査役と代表取締役の会合、経営会議及び取締役会での審議の結果、2023年度の 取締役会の実効性については以下の評価結果が確認されました。

- ・取締役会の構成について、メンバーの知見・経験は十分な多様性を備えており、取締役会の人数規模や社外取締役の割合についても概ね現状において問題はないものの、今後は、更なる多様性確保も含め、取締役会の在り方に係る議論を深化させるべき。
- ・事前説明会の開催や経営会議等での議論の共有及び専門用語の解説・注釈等の、取締役会の議 論活性化に向けた取組みはいずれも有効であり、継続するべき。
- ・非常勤役員の知見・理解向上に向けた機会提供については、社外専門家による講演会や、国内 外操業現場等の見学によって十分確保されており、各取組みを継続するべき。
- ・指名・報酬諮問委員会については、指名・報酬両分野における審議等において必要な役割を果たしている。今後は、指名・報酬諮問委員会の独立性の更なる強化を図るとともに、取締役会との連携強化の取組みも継続・深化させるべき。

上記を含む個別の評価結果を総括した結果、2023年度の取締役会全体の実効性は、全体として前年度に引き続き十分に確保されていると評価されました。

[更なる実効性向上に向けた取り組み]

取締役会の更なる実効性の確保に向け、今後の取り組みとして、以下のアクションプランが設定されました。

- 1. 経営戦略の議論の充実
- ・次期中期経営計画の策定に向けた「審議事項」を複数回設定し、十分な議論の機会・時間を確保する。
- 2. 取締役会の議論の活性化
- ・資料・事前説明等において、経営会議やその前段階の議論における論点・指摘の紹介、専門用 語の解説・注釈の徹底等を充実させ、取締役会への上程プロセスを一層明確化する。
- ・取締役会メンバー以外も含めた適切な交流・意見交換の機会を設ける。また、必要に応じ国内 外の現場見学を実施する。
- ・企業経営、サステナビリティ分野、主要事業国における環境政策・規制の動向、技術動向等についての取締役会メンバーの更なる知見向上への取組みとして、社外専門家等による講演会等の手法を検討し、実施する。
- ・集中審議案件の提示等によるメリハリの効いた運営を継続し、重要事項に対する審議の質をより一層高める。
- 3. 指名・報酬諮問委員会の機能強化
- ・代表取締役社長のサクセッションプランについて、今後の指名・報酬諮問委員会での議論を深 化させ、その結果を取締役会に報告する。
- ・委員会の独立性強化のため、指名・報酬諮問委員会の委員長については社外取締役とする。
- ・指名・報酬諮問委員会での審議内容について、委員長他からの取締役会報告の更なる充実化を 図る。
- 4. 取締役会の在り方に係る議論の深化
- ・取締役会メンバーの更なる多様性の確保(女性の増員、異業種経営経験者、外国人の参加等)、 適正な取締役会の人数規模・構成について、引き続き指名・報酬諮問委員会にて議論を深化さ せる。

なお、第三者評価機関より、事務局による評価結果の集計・分析は適切に行われており、それらによる導き出された上記のアクションプランは妥当であるとの評価を得ております。

当社は、今回の評価結果を踏まえて、引き続き、取締役会の実効性の向上を図ってまいります。

太陽誘電株式会社(1/1)有価証券報告書(2024年3月期) P47-48

【コーポレート・ガバナンスの概要】 ※ 一部抜粋

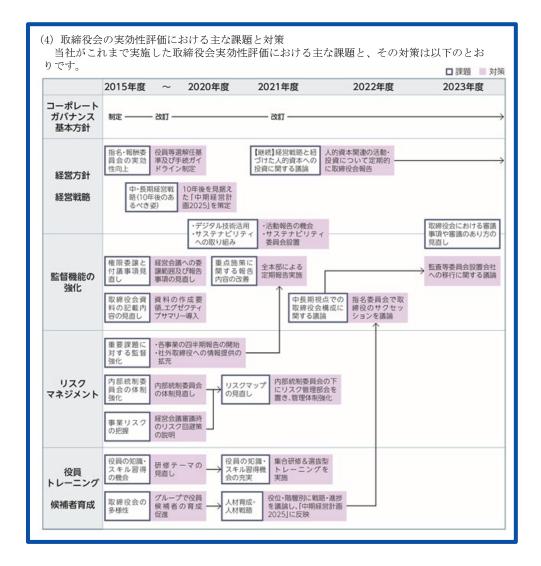
・取締役会の実効性評価 (2023年度)

当社は、取締役会の実効性を高め、企業価値の向上を図るため、毎年1回取締役会の実効性評価を実施しております。外部評価機関の指摘を踏まえて評価項目、アンケート内容を見直すとともに、アンケートの配信から回答の集計までを外部評価機関が行うことで、評価プロセスの客観性と透明性を高めております。当期の評価プロセス及び評価結果は、以下のとおりです。(1)評価プロセス

- ①外部評価機関の指摘・助言を踏まえて、当期の評価方法及びアンケート内容を検討し、取締役会へ報告。
- ②外部評価機関が全取締役及び全監査役に対し、実効性評価アンケート (無記名方式) を実施
- ③外部評価機関が、上記②のアンケートの結果を取りまとめ、議論が必要と思われる課題や 意見を抽出して全取締役及び全監査役へ報告。
- ④上記③のアンケート結果について、検討会を実施。
- ⑤検討会であがった意見や課題について、取締役会にて議論を行い、今後取り組むべき課題を決定。
- (2) 評価 (アンケート) 項目
- 取締役会の運営
- ・企業倫理とリスク管理
- ・取締役会の構成・スキル
- ・モニタリング
- ・経営戦略への取り組み
- ・株主との対話
- 持続的成長への取り組み
- · 指名委員会 · 報酬委員会

(3) 評価結果及び今後の課題

外部評価機関より、真摯に取締役会の実効性評価に取り組み、企業価値の更なる向上に努めている点が評価されました。一方で、前回課題と認識された「経営戦略と紐づけた人的資本への投資に関する議論」については、評価の改善までに時間を要することから、引き続き課題と認識して取り組みを継続することといたします。また、監査等委員会設置会社への移行に伴い、「取締役会における審議事項や審議のあり方の見直し」を新たに取り組むべき課題として認識しました。これらの課題に計画的に取り組むことで取締役会の実効性の維持・向上に努めていきます。



好事例として着目したポイント

■ これまでに実施した取締役会の実効性評価において識別された課題と課題への対応を一対一対応させながら時系列で端的に記載

ヤマハ発動機株式会社(1/1)有価証券報告書(2023年12月期) P62-63

パマハ光勤機休式会位(1/1/ 有価証券報告書(2023年12月期/ P02-0、

【コーポレート・ガバナンスの概要】 ※ 一部抜粋

- ② 企業統治の体制の概要及び当該体制を採用する理由
- (1)(b) 現状の体制と概要

(中略)

・取締役会・監査役会の構成の考え方

当社取締役会は、企業目的である「感動創造企業」のもと、当社の持続的成長と企業価値・ブランド価値の向上を支えることが役割であり、将来への成長戦略を確実に実行するため、経営陣の適切なリスクテイクや果断な意思決定を支援する環境整備を行うとともに、株主・投資家の皆様をはじめとする様々なステークホルダーに対する責任の観点から、経営戦略の実行に伴う課題・リスクを多面的に把握し適切に監督します。

当社監査役会は、株主の皆様に対する受託者責任を踏まえ、取締役会から独立した機関として、事業の報告請求、業務・財産状況の調査、外部会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限を行使すること、取締役会等の重要な会議に出席し、必要に応じて意見を述べること等を通じて、取締役の職務の執行、内部統制体制・業績・財務状況等について、適法性・妥当性の監査を実施します。

上記を踏まえて、当社取締役会・監査役会の構成は全体として知識・経験・能力のバランス、 多様性及び規模に配慮した構成とすることとし、備えるべきスキルとして下記を抽出しました。

(i) スキルの選定理由・定義

企業経営	「感動創造企業」を企業目的に、180以上の国・地域に二輪車や船外機 をはじめとする複数の事業を展開している。CASEなど、事業環境が大き く変化する中でも持続的に成長するためには、グローバル企業やメー カー企業でのマネジメント経験を持つ役員が必要である。
新規事業開発/M&A	新たな成長分野を創出するためには、新規事業開発やM&Aの経験・知見を持つ役員が必要である。
財務/会計	売上高成長率とROICを用いて事業の位置づけを明確化し、経営資源を適正に配分するポートフォリオマネジメントを実行している。これを通じた成長戦略の推進と、株主還元の強化を実現するために、財務/会計に関する知識・経験を持つ役員が必要である。
調達/製造	損益分岐点経営の推進のためには、調達や製造におけるコスト削減や生産性向上に向けた取り組みを継続して行う必要があり、メーカー企業での調達や生産に関する知識・経験がある役員が必要である。
技術/研究開発	CASEへの対応や、中期経営計画で示した新規事業を将来のコア事業へ成長させていくためには、基本技術・先進技術への知識や、イノベーションの経験がある役員が必要である。
マーケティング/ブラン ディング	多様化する顧客ニーズに的確に対応するためには、各市場に精通し、 マーケティング/ブランディング/商品企画/広報・宣伝/営業戦略の立 案・実行をした経験がある役員が必要である。

好事例として着目したポイント

- (1) 取締役会・監査役会の構成の考え方を踏まえて抽出したスキルを一覧で示すとともに、スキルを選定した理由と定義を端的に記載
- (2) 各役員の専門性について、在任年数や性別を含めたスキルマトリクスを用いて記載

IT/DX		経営基盤の強化や顧客体験価値の向上を実現するためには、ITの活用が不可欠であり、IT/DXに関する知識・経験を持つ役員が必要である。
Е	環境/カーボン ニュートラル	2050年のカーボンニュートラルを目指しており、この取り組みを加速するためには、環境分野に関する知識・経験を持つ役員が必要である。
S	DE&I/人財開発	グローバルな事業環境と変化の早い市場ニーズに対応するためには、多様な人財の確保、並びに各人のスキル強化が不可欠であり、DE&Iの推進や人財開発に関する知識・経験を持つ役員が必要である。
G	法務/リスクマネ ジメント	グローバルに事業を営む当社にとって、ガバナンス強化は重要である。 国内外の法制度・各種規制の知識・経験を持ち、リスクを適切に評価し、 予防・対策をリードできる役員が必要である。

(2) (ii) スキルマトリクス

_ , , 11																
												マー		Е	S	G
役職	氏名	在任年数	年齢	性別	独立	グ ロバ 経験	企業経営	新規 事業 開発/ M&A	財務/ 会計	調達/ 製造	技術/ 研究 開発	ケィグラン デン	IT/ DX	環カボニーラ	DE&I/ 人材 開発	法リクネメト ト
	渡部 克明	10	64	男性		0	•			•		•				•
取締役	日髙 祥博	7	60	男性		0	•	•	•			•		•	•	
								(=	Þ略)							
社外	中田 卓也	10	65	男性	独立	0	•	•			•	•	•			
取締役	田代 祐子	5	70	女性	独立	0	•	•	•			•			•	•
								(=	Þ略)							
常勤	齋藤 順三	5	64	男性		0			•						•	•
監査	妻夫 木雅	1	62	男性		0			•			•				•
社外 監査	米 正剛	5	69	男性	独立	0		•	•							•
役								(=	Þ略)							

東洋建設株式会社(1/1)有価証券報告書(2024年3月期) P53-55

【役員の状況】 ※ 一部抜粋

② 社外役員の状況

当社の社外取締役は6名、社外監査役は3名であります。

社外役員と当社との関係、選任理由及び期待される役割は以下のとおりです。

LITER CALCURATE STATE OF CASE			
氏名	当社との関係	選任理由及び期待される役割	
鳴澤 隆 (社外取締 役)	人的関係、資本的関係 または取引関係その他 の利害関係はありませ ん。	株式会社野村総合研究所において国内、海外での長年にわたる経営コンサルティング業務にて培われた企業経営に関する専門的な知見と海外事業における豊富な経験を有しております。また、スターツコーポレーション株式会社では、専務執行役員として同社の海外展開を主導し、事業会社での実務経験も有しております。今後も、これらの経験や知見を活かし、アナリスト目線で当社の経営全般に対する助言や監督を行っていただけると判断しております。また、同氏は、東京証券取引所の定める独立役員要件に加え、当社の定める社外役員独立性基準を満たしていると判断しております。	
松木 和道 (社外取締 役)	人的関係、資本的関係 または取引関係その他 の利害関係はありませ ん。	三菱商事株式会社において法務・コンプライアンス部門を率い、複雑な法的問題にも対処するなど幅広い実務経験に基づく専門的知見を有しております。また、複数の企業の社外取締役としての上場企業のガバナンスに関する豊富な経験も有しております。今後もこれらの経験や知見を活かし、独立した立場で当社の取締役会におけるガバナンス機能強化に向けた助言を行っていただけると判断しております。また、同氏は、東京証券取引所の定める独立役員要件に加え、当社の定める社外役員独立性基準を満たしていると判断しております。	
内山 正人 (社外取締 役)	人的関係、資本的関係 または取引関係その他 の利害関係はありませ ん。	電源開発株式会社において財務、人事労務、企画、総務部門のほかエネルギー関連業務等にも従事し豊富な業務経験や高度な専門性を有すると共に、取締役常務執行役員、代表取締役副社長執行役員等を歴任し同社を率いるなど、企業経営に関する豊富な経験と専門的知見を有しております。今後もこれらの経験や知見を活かし、当社の成長ドライバーである洋上風力建設事業に対する監督やガバナンス面での改善に向けて助言いただけると判断しております。また、同氏は、東京証券取引所の定める独立役員要件に加え、当社の定める社外役員独立性基準を満たしていると判断しております。	
岡田 雅晴 (社外取締 役)	人的関係、資本的関係 または取引関係その他 の利害関係はありません。 なお、岡田氏が過去に 業務執行者であった大 成建設株式会社との間 に、業務請負の取引関 係がありますが、その 割合は当社連結売上高 の0.18%であります。	大成建設株式会社において、関東支店建築部長、同営業部統括営業部長(建築)などを務め、その後建築事業関連の営業を担当する執行役員として東南アジアをはじめとする海外を含め、全国20拠点の建設営業部門を牽引するなど、民間建築営業戦略等に関する豊富な経験と専門的知見を有しております。 今後もこれらの経験や知見を活かし、民間建築事業の営業戦略への取り組みに対する助言や監督を行っていただけると判断しております。 また、同氏は、東京証券取引所の定める独立役員要件に加え、当社の定める社外役員独立性基準を満たしていると判断しております。	
(中略)			

氏名	当社との関係	選任理由及び期待される役割
野中 智子 (社外監査役)	人的関係、資本的 関係または取引関 係その他の利害関 係はありません。	長年に亘り弁護士経験を有し、様々な法的問題に対処してきた豊富な経験を有するのみならず、最高裁判所司法研修所の民事弁護教官や法務省の新司法試験・司法試験予備試験考査委員を務めるなど、その法的知識や専門性は高く評価されており、独立、客観的な立場から監査機能を高めていただけると判断しております。なお、同氏は過去に社外役員となること以外の方法で企業経営に関与したことはありませんが、上記の理由により社外監査役としての職務を適切に遂行することができるものと判断しております。また、同氏は、東京証券取引所の定める独立役員要件に加え、当社の定める社外役員独立性基準を満たしていると判断しております。
川口 浩一 (社外監査役)	人的関係、資本的 関係または取引関 係その他の利害関 係はありません。	伊藤忠商事株式会社において国内、海外におけるビジネス経験を有し、また伊藤忠食品株式会社においては管理部門トップとして経営管理業務に携われ、経営管理全般、ガバナンス、事業リスク管理及びコンプライアンスに関する豊富な経験と専門的な知見を有しており、独立、客観的な立場から監査機能を高めていただけると判断しております。また、同氏は、東京証券取引所の定める独立役員要件に加え、当社の定める社外役員独立性基準を満たしていると判断しております。

当社は、独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保するため、社外取締役及び社外監査 役の活用に努め、その候補者は当社が定める「東洋建設 社外役員独立性基準」に基づき選 定しております。また、当社は社外取締役6名及び社外監査役3名を東京証券取引所の定め に基づく独立役員として、同取引所に届け出ております。

好事例として着目したポイント

■ 各役員を社外取締役、社外監査役として選任した理由と期待される役割 について、それぞれ具体的に記載

日本たばこ産業株式会社(1/1)有価証券報告書(2023年12月期) P75

【コーポレート・ガバナンスの概要】 ※ 一部抜粋

・上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策

上場子会社における独立性の確保及び少数株主の利益を適切に保護することが、当社及び上場子会社の企業価値向上にとって必要不可欠であるとの考えのもと、上場企業として適切なガバナンス体制の構築に努めております。当社は意思決定に係る社内規程として全社的な責任権限規程を定めておりますが、上場子会社においては選択的に当該規程を適用し、権限上の自由を与えることで、上場子会社としての独立性を担保しております。

なお、当社の連結子会社である鳥居薬品は東京証券取引所に上場しております。同社における取締役の選任については、当社から独立した立場で上場企業として適正かつ透明なプロセスを経ており、企業価値・株主利益の向上に資するかという観点から検討を行っているものと認識しています。また、同社は、2020年3月26日の同社株主総会において、取締役の過半数を独立社外取締役で構成する取締役会体制への移行が決議されたことに加え、2023年11月には監査等委員会設置会社への移行を予定している旨を公表するなど、独立社外取締役を有効に活用した実効的なガバナンス体制の一層の強化を進めております。当社は、同社の独立社外取締役に対する選解任権限の行使に際して、一般株主の利益に十分に配慮しつつ、同社の企業理念への共感、事業に関する理解をベースに、より幅広い視点から経営を監督し、その透明性・公平性を一層高めるとともに、中長期視点で経営への適切な助言ができると考えられる者かどうか、議案ごとに適切に判断しております。

好事例として着目したポイント

■ 上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する取組みについて端的 に記載 記述情報の開示の好事例集2024 金融庁 2025年2月3日 (追加) 有価証券報告書のコーポレート・ガバナンスの状況等ほかの開示例 7. 「監査の状況」の開示例

投資家・アナリスト・有識者が期待する主な開示のポイント

参考になる主な開示例

- 重点監査項目を列挙することも有用だが、重点監査項目に対する監査 結果や監査役会等の認識を記載することはより有用
- ・株式会社ベルシステム24ホー ルディングス(7-3)
- 株式会社T&Dホールディングス (7-4)
- 監査役監査や内部監査体制の強化のために行っている取組みや、監 査人の評価について具体的に開示することは有用
- 積水ハウス株式会社(7-6)
- 乾汽船株式会社(7-7)
- 監査の状況では、監査上の主要な検討事項(KAM)の記載に特に注目 しているため、会計上の主要な論点が何か、KAMについての監査役等 の検討内容等について具体的に開示することは有用
- 株式会社T&Dホールディングス (7-4)
- 住友ベークライト株式会社 (7-5)

経緯や 問題意識 監査役(会)としての活動は、コーポレート・ガバナンスを担う重要な活動であるにもかかわらず外部(株主・機関投資家等)からまた、社内においても見えづらいことから、監査活動についてわかりやすく開示していく事が、当社の企業価値向上に資すると考え開示の充実に努めた。「監査の状況」の監査役活動内容については常勤監査役が記載した後、執行側(財務統括・IR)にて確認し開示するというプロセスを取っている。

プロセスの 工夫等 • 1年間の監査活動の振り返りとして期末に監査役会実効性評価を実施しており、年度の監査活動における各監査役の認識について意見交換を行うと共に、次年度実効性向上のための重点取組み事項を協議している。この場において監査役会としての認識擦り合わせを行うことができ開示に向けて有益な議論が出来ている。

充実化した ことによる メリット等 監査役会実効性評価の開示が外部(報道機関や機関投資家、アナリスト、有識者等)の目に触れ、取組みについて新聞、Web記事、研修会等で紹介されたことで当社の活動が認知された。これにより社内においても監査役活動への理解促進が進み、執行側の監査役への協力体制の構築に寄与したものと認識している。

開示をする に当たって の工夫 監査計画策定段階にて当該年度の外部環境並びに内部環境を整理し重点監査項目を策定している。その重点監査項目についての監査活動内容を記載すると共に 監査活動の結果としての監査役会の認識まで記載することで株主・機関投資家等 へ監査役が結果をどのように判断したかについてご理解いただける様、工夫した。

株式会社ベルシステム 2 4 ホールディングス (1/1) 有価証券報告書 (2024年2月期) P65-66

【監査の状況】 ※ 一部抜粋

① 監査役監査の状況

c 監査役会の具体的な検討事項

当事業年度において監査役会で定めた重点監査項目は以下の通りであります。

重点監査項目	監査のポイント
グループガバナンス体制の整備・ 運用状況	企業理念・中期経営計画の開示・浸透・推進状況 海外子会社の内部統制整備・運用状況 国内子会社・関連会社への経営監督・支援機能の整備状況
財務・非財務情報開示体制の整 備・運用状況	財務・非財務情報開示プロセス体制の検証 取締役会における審議状況の検証
全社的リスクマネジメント体制の 整備・運用状況	リスクマネジメント体制における取締役会の監督機能検証 リスクマネジメント委員会の実効性検証
サステナビリティ経営推進体制の 整備・運用状況	サステナビリティ経営における取締役会の監督機能検証 サステナビリティ委員会の実効性検証 サステナビリティ課題への対応状況の検証

◆上記重点監査項目に対する監査活動内容と監査役会の認識は以下の通りであります。

1) グループガバナンス体制の整備・運用状況

当社グループは「中期経営計画2025」の策定とともにさらなる事業成長に向けたリブランディングの一環として、これまでの企業理念の構造を見直し、パーパスである「イノベーションとコミュニケーションで社会の豊かさを支える」の下、従業員の行動理念を5つのバリューとして言語化するとともに、新たにコーポレートボイス「その声に、どうこたえるか。」を策定いたしました。監査役会としては中期経営計画並びに新しい企業理念のグループ各社従業員への理解・浸透状況を、事業所等への往査及び従業員へのインタビュー等で確認をいたしました。また、当事業年度より連結子会社化したBELLSYSTEM24 VIETNAM Inc.(ベトナム)の内部統制整備・運用状況並びに、親会社による連結子会社・関連会社への経営支援・監督状況を監視・検証いたしました。

(監査役会の認識)

グループ監査役連絡会を年2回開催し子会社の監査役より報告を受け、内部統制部門及び会計監査人も連絡会に参加しリスク関連情報の共有が図られており有効と判断いたしました。

また、海外子会社往査において現地の課題を把握し提言を実施、引き続き内部統制整備・運 用体制について監視・検証が必要と認識いたしました。

2) 財務・非財務情報開示体制の整備・運用状況

財務情報・非財務情報の開示に至るまでのプロセスの整備状況、運用状況並びに取締役会における審議状況を監視・検証いたしました。法定開示及び適時開示は開示プロセスとして監査役が事前確認を行った上、取締役会における審議の十分性について確認いたしました。特に当社グループの財務報告において重要な会計上の見積りについては注意を払い、のれん減損評価について、財務統括部門及び会計監査人と協議を重ね、のれん減損評価に係る会計監査人の監査の相当性について検証いたしました。また、監査上の主要な検討事項(KAM)については、会計監査人と定期的に協議を行い、対象候補項目について会計監査人の検討状況及び監査の実施状況について報告を受け、適宜意見交換を実施してまいりました。

(監査役会の認識)

開示検証の網羅性の観点からガバナンス体制の一環として開示検証責任の明確化を取締役会へ提言した結果、各開示資料の開示責任が明確になったことは有効と判断いたしました。また、会計監査人と監査上の主要な検討事項(KAM)について四半期ごとに監査論点について意見交換を図り認識を確認したことは有効と判断いたしました。

3) 全社的リスクマネジメント体制の整備・運用状況

当社グループのリスクマネジメント体制の整備・運用状況は最高リスク責任者(CRO)、チーフ・コンプライアンス・オフィサー(サイバーセキュリティ含む)関連のリスクについては、取締役会及び経営会議における審議状況を監視・検証するとともに、適宜意見を表明いたしました。また、事業所往査及び従業員へのインタビュー等で発見された内部統制上のリスクや対処すべき課題については担当役員へ都度フィードバックを行い改善提案を行いました。

(監査役会の認識)

担当役員(CRO)により精力的に体制整備がなされており、体系だったリスクマネジメント体制の構築と継続的改善が図られており有効と判断いたしました。

4) サステナビリティ経営推進体制の整備・運用状況

当社グループのサステナビリティ経営における推進体制の整備・運用状況を最高サステナビリティ責任者(CSO)より状況を聴取するとともに、適宜意見交換を行いました。また、気候変動への対応、当社グループとして重要なサステナビリティ課題である人権リスク並びに人的資本経営の推進状況への取り組みについては、取締役会における審議状況を監視・検証し、適宜意見を表明いたしました。

(監査役会の認識)

サステナビリティ推進委員会の監督の下、取締役会へ報告がなされており、 取り組みや対外開示ともに定量目標の設定、役員報酬への反映など整備が進んだことは有効と判断いたしました。

- 重点監査項目ごとに監査のポイントを端的に記載するとともに、重点監査項目に対する監査活動を具体的に記載
- 重点監査項目ごとの監査結果と監査役会の認識を端的に記載

株式会社 T & Dホールディングス(1/1) 有価証券報告書(2024年3月期) P104-105

目次に戻る

(1) 【監査の状況】※一部抜粋

- イ. 当事業年度の重点監査項目等
- ・2023年度の監査計画において、「グループ長期ビジョンに基づくグループ経営の推進状況の監 査」として設定した重点監査項目及び監査活動の概要は次の表に記載のとおりです。
- ・取締役会等の重要な会議への参加、執行部門へのヒアリング等を通じた監査の結果、いずれの 項目についても特に改善を要する事項はありませんでしたが、今後の課題と把握した事項につ いては次年度以後も継続して監査を行ってまいります。

重点監査項目	主な監査活動と課題認識
①コアビジネス (生命 保険事業) の強化	・代表取締役との定期的な意見交換による両者の課題認識の共有 ・生保3社のビジネスモデル強化に向けた取組状況の確認
	グループ長期ビジョン達成に向けては、国内生保事業の収益基盤強化 が重要であり、その取組状況について、継続してモニタリングを実施 します。
②事業ポートフォリオ の多様化・最適化	・海外事業投資(クローズドブック事業・新規投資の検討)の実施状況、 リスク管理態勢の確認
	海外事業投資先について、ビジネスが拡大・複雑化しており、リスク 管理態勢の状況を一層注視します。
③資本マネジメントの 進化	・経済価値ベースのソルベンシーを指標とした株主還元方針の検討状況を確認・金利リスク削減状況や政策保有株式の縮減状況の確認・経済価値ベースのソルベンシー規制への対応状況の確認経済価値ベースのソルベンシーに基づく資本マネジメントは重要な
	テーマであり、金利リスクの削減や政策保有株式の縮減等のリスクマネジメントを通じた資本効率の向上について、継続してモニタリングを実施します。
④グループー体経営の 推進	・従業員エンゲージメント調査等の人的資本向上に向けた取組みの確認 ・資産運用におけるグループ協働の取組みの確認
	グループー体経営の推進は重要な課題であり、その取組みの進捗状況 について、グループ横断的な監査視点を設定しつつ継続的に確認しま す。
⑤SDGs経営と価値創 造	・サステナビリティ重点テーマへの取組状況及び各種資料における開示 状況の確認
	有価証券報告書にサステナビリティ情報の開示が必要となるなど企業 に求められるレベルが一層高くなる中、グループとしてのサステナビ リティ課題への取組状況を一層注視します。

・また、指名・報酬委員会における取締役等の選解任・報酬の決定等に関する審議内容について 2023年度は監査等委員会で12回の報告を受ける他、当グループ各社の常勤監査役との情報連携、 監査等委員でない社外取締役及び代表取締役との意見交換等を通じ、グループ全体のコーポ レート・ガバナンスの更なる強化に努めました。

- ウ. 当事業年度の監査等委員会での主な検討事項
- ※監査等委員会の主な検討事項は、「(1)コーポレート・ガバナンスの概要-②会社の機関 の内容及び内部統制システムの整備の状況等-ア 当社のコーポレート・ガバナンス体制の 概要・当該体制を採用する理由及び会社の機関の内容」に記載しております。

エ 会計監査人 内部監査部との連携

ユ・云司監査八、門部監査部との連携			
会議	回数	実施内容	
三様監査(監査等委員・会計監査人・内部監査部の連携)	6 回	監査等委員・会計監査人・内部監査部が出席し、各監査計画、監査の実施状況等について三者間での情報共有を図りました。	
	5 回	監査等委員・会計監査人・内部監査部及び経理部門 (オブザーバー)が出席し、四半期レビュー、中間・ 期末監査結果等について、会計監査人より報告を受け 意見交換を行いました。	
会計監査人との連携	(2)	監査等委員会と会計監査人の双方向からの積極的な情報連携・共有を行いました。当事業年度は、海外関連会社の会計処理の留意点や海外往査の状況等について意見交換を行いました。また、「監査上の主要な検討事項(KAM: Key Audit Matters)」について、会計監査人から各社の事例分析の結果を連携のうえ、KAM候補の提示を受け、協議を重ねております。監査等委員はKAM設定が適切であることを判断するとともに、記載内容と関連する情報開示の適切性・整合性等を確認しました。	
内部監査部との連携	12回	監査等委員会において内部監査結果及び子会社の内部 監査実施状況・結果の報告を受けたほか、常勤監査等 委員と内部監査部との連絡会を毎月開催する等、緊密 な連携を図りました。	

- (1) 重点監査項目ごとに、主な監査活動と課題認識について表形式で端的 に記載
- (2) KAMに関する取組みを端的に記載するとともに、会計監査人の設定 したKAMの適切性についての判断について記載

住友ベークライト株式会社(1/1)有価証券報告書(2024年3月期) P64-67

【監査の状況】 ※ 一部抜粋

ロ 監査役会の活動状況

監査役会は、法令、定款および監査役会規程の足めに促い、皿具に図りるこの 議、協議、報告および検討を行っており、当事業年度における運営状況は次のとおりであります。 (2)

(監査役会のその他の主な活動)

	開催回数	備考
代表取締役社長との意見交換 会(四半期ごと)	4 回	すべてに全監査役が参加。
会計監査人との情報共有およ び意見交換	10回	全監査役参加で6回、全常勤監査役と 社外監査役1名参加で1回、全常勤監 査役のみ参加で3回開催。
会計監査人の国内往査講評立 会いおよび海外往査同行	9か所	常勤監査役が国内5か所すべてに立会 い、海外4か所すべてに同行。
社外役員会 ^(注) への出席	11回	すべての社外役員会に全監査役が出席。

(注) 6月以外の毎月、取締役会の前に社外取締役、常勤監査役、社外監査役、総務本部・経理 企画本部統轄取締役、総務本部担当執行役員、総務本部、経理企画本部といった中核メンバーに、 議題に応じて関係する役職員が加わって開催される会合。

(代表取締役社長執行役員との意見交換)

・代表取締役社長執行役員と原則、四半期ごとに会合を持ち、監査活動の報告や会社経営をめぐ る諸課題について意見交換を行いました。

(会計監査人との連携とその「監査上の主要な検討事項」に関する検討)

- ・監査役会は、会計監査人との間で年間を通して会合を持ち、年間監査計画、リスクの評価と監 査の重点領域、監査上の主要な論点、監査職務の遂行状況などに関して情報共有や意見交換を 行い、四半期レビューや会計監査人監査報告書についての報告を受けています。また、前事業 年度までにその有用性が確認されたことを踏まえ、引き続き常勤監査役が会計監査人の国内往 査の監査講評への立会いや中国および欧州の重要な子会社4社に対する往査への同行などを行 い、相互連携を深めながら、総合的に会計監査人の監査の相当性を確認しています。なお、会 計監査人が過去の他社の監査に関連して当事業年度に日本公認会計士協会等から受けた処分に ついても適時に報告を受け 当社への影響が軽微であることを確認しました
- 特に、「監査上の主要な検討事項」については、会計監査人から候補として提示された海外子 会社ののれんの評価などに関連した具体的なテーマ数件について、当事業年度の監査計画、期 中の四半期レビュー結果報告、期末の監査報告等の各段階で、監査の進捗に合わせて数度にわ たり会計監査人と議論したほか、海外往査での子会社との議論にも立ち会うなど、慎重に検討 しましたが、意見の相違はありませんでした。

(社外取締役との連携)

- ・監査役会は、取締役会や監査役監査の実効性をより高めるため、社外取締役との連携も重視し ており、社外役員会に全監査役が出席し、M&Aを含む重要な投資案件、重要な事業再編、サ ステナビリティ活動といった取締役会の議案や報告事項、取締役会の実効性の評価などについ ての意見の交換や経営に関する様々な情報の共有を行っております。
- ・監査役会は、国内事業所、子会社への往査を、可能な範囲で希望する社外取締役と協働で実施 することとしております(当事業年度は1か所協働で訪問)。

ハ 監査役の主な活動

各監査役は、監査役会としての活動に加え、主に次のような監査活動を行い、監査活動を通 じて気づいた事項について、取締役や業務執行部門に適宜課題提起や提言を行いました。

- ・常勤監査役は、積極的に監査の環境整備および社内の情報収集に努め、常勤者としての業務 分担に従って、重要な起案決裁や経営会議の資料の回覧を受けているほか、リスクマネジメ ント委員会、コンプライアンス委員会などの重要な会議への参加や、リスクアプローチで選 定した事業所および子会社への往査および会計監査人の会計監査往査や監査室が行う内部監 査往査への立会いを積極的に行っています。当事業年度は、当社のサステナビリティ活動の 高まりを踏まえ、新たにサステナビリティ推進委員会にも参加し、マテリアリティや人権方 針の制定などについて積極的に提言を行いました。
- ・常勤監査役は、必要に応じて取締役および使用人に対して業務の執行状況に関する聴取を逐 次行うほか、当社グループの内部統制システムを支える部署との交流を重視しています。具 体的には、総務本部、人事本部、経理企画本部、IT推進本部、経営戦略企画室、監査室を 集めての定期交流会を開催し、情報交換だけでなく、それらの部署相互の交流も促進するほ か、生産技術本部、研究開発本部、経理企画本部、監査室といった部署と個別の定期交流会 も開催し、情報の共有や意見の交換を行っています。
- ・常勤監査役は、日本監査役協会、日本公認会計士協会など社外の講演会(WEB会議形式を含 す。全69回)を活用して制度の改正など事業を取り巻く環境の変化に係る最新の情報の入手に も努めており、特に当事業年度はサステナビリティをめぐる情勢の把握に注力しました。常 勤監査役は、それらの活動で得られた情報や知見を監査役会を通じて社外監査役とも共有し、 監査役会での議論を踏まえて、監査活動の実効性のさらなる向上に努めています。
- ・社外監査役は、監査役会での活動に加え、取締役会以外の、役員連絡会、業務連絡会、予算 会議などの重要会議に参加するほか、事業所や子会社の往査にも可能な範囲で参加し、その 専門的な知見を踏まえた提言を行っています。

(内部監査部門との連携)

常勤監査役は、社長と並行して監査室長から対面で個々の内部監査の結果の報告を受けてい るほか、監査室が行う内部監査の監査講評や往査への立ち合い、さらには監査室と定期的な交 流会を通じて、監査計画、監査アプローチ、結果報告、監査後のフォローの各段階について、 その実効性の確保に向けた助言や意見交換を行っています。常勤監査役は、それらの状況を適 官監査役会に報告するほか、年に1度は社外監査役も監査室との定期交流会に参加するなど、 監査役会と監査室は緊密な連携を保っています。

- (1) KAMに関する取組みを端的に記載するとともに、会計監査人の設定 したKAMに関する意見の相違の有無について記載
- (2) 監査役の活動を常勤監査役と社外監査役に分けて、それぞれ具体的に 記載

積水ハウス株式会社 (1/1) 有価証券報告書 (2024年1月期) P98-100

【監査の状況】 ※ 一部抜粋

(ハ)監査役会の実効性評価

・ 監査役会では、監査品質の向上や監査役会運営の向上を目的に、2024年1月期より監査役会及び監査役監査活動の実効性評価を実施しました。

(評価の方法)

2024年1月期の評価については、独立した第三者機関を起用し、以下の方法により実施しました。

- (1) 全監査役を対象としたアンケート調査 (第三者機関が作成・配布・回収)
- (2) 全監査役、監査部長及び会計監査人を対象とした第三者機関によるインタビュー (1人あたり約1時間)
- (3) 監査役会資料及び議事録等の閲覧

(中略)

その結果は、第三者機関として評価、検討の上、レポートにまとめられ、当該第三者機関よりその内容についての説明を受け、2024年2月開催の監査役会にて審議・決議し、3月の取締役会に報告しました。

(評価結果の概要)

(1) 結論

当社監査役会は、第三者機関のアンケート及びインタビュー結果の分析、提言を踏まえ、監査役会及び監査役監査活動の実効性が高い水準で確保されていることを確認しました。

また、当社監査役会は従来の監査活動に加え、昨年度に定めた重点事項に関する取組みが概ね進捗していることを確認しました。

	2024年1月期の 取組み事項	取組み内容 / 課題状況
1	当社グループに おける内部統制 システムの整 備・運用状況の 確認	・個別具体的な取組みによる進捗が確認された。 [主な取組み] ・監査役が、リスク管理委員会、人事・報酬諮問委員会等に出席し、審議内容を監査役会にて共有した。 ・グループ全体の内部通報制度の整備状況の確認に加え、8月度より毎月の運用状況の確認を実施した。 ・子会社監査役の選任プロセスの確認と、当社監査役及び子会社監査役で構成されるグループ監査役連携会議を充実させた。
2	三様監査連携の 強化	 ・監査役、内部監査部門、会計監査人が一堂に会する三様監査連携会議を定期的に開催するなどの取組みにより、三者の連携頻度が増し、意思疎通による改善への働きかけの向上が確認された。 「主な取組み」 ・三様監査連携会議を4回開催した。 ・監査役が月次で内部監査報告を受けるとともに、主たる子会社から定期的に内部監査報告を受けた。 ・米国子会社について、監査役と会計監査人が合同で監査を実施した。 ・今後、三様監査連携会議で共有された内容が、更なる改善に向けてそれぞれの監査活動に効果的に活用されることが期待される。
(中略)		

(中略)

(3) 更なる実効性向上のための課題

当社監査役会は、第三者機関からの、更なる実効性向上に向けた検討課題に関する指摘を踏まえ、今後重点的に検討すべき課題を以下のとおり確認しました。

	2025年1月期の 課題	課題の詳細	検討すべき取組み
		・国内外グループ会社の事業規模・ リスクに応じ内部監査機能を整 備・強化している現状を踏まえ、 各社の監査体制及び内部統制シス テムの整備・運用状況の更なる改 善に向けて、監査役による状況確 認を充実させることが重要である。	・内部監査部門等と連携し、各 子会社の監査機能の充実度を 評価しながら、監査役が、グ ループ全体の監査体制強化の 状況を確認
1	グループ全体の 監査体制の強化	・特に、海外事業については、事業 拡大のスピードに合わせたガバナ ンス体制の充実及び内部監査体制 の構築・強化の途上である。内部 監査部門はリスクの分析・可視化 等を通じた監査の充実が必要であ り、監査役はその強化・充実の支 援をすることが重要である。	・内部監査部門等と連携し、監査リスクの分析、可視化を支援し、海外子会社の監査体制について、監査役会は、その実態に合わせた内部監査体制強化を支援
2	社外取締役との 連携強化	・監査役会と社外取締役との連携は 行われているものの、取締役会議 題に関する議論に重点がおかれて おり、当社グループを横断する広 い観点での議論がさらに必要であ る。	・取締役会議題に限定しない横 断的テーマについて、意見交 換を実施し、社外取締役との 連携をより深度あるものとす ることによって、監査役は課 題共有のスピード化と改善に 向けた取組みを強化

好事例として着目したポイント

■ 監査役会の実効性評価として、当年度の取組み内容や課題の状況に加え、 第三者機関からの指摘を踏まえた翌年度の課題と課題の詳細、検討すべ き取組みを具体的に記載

乾汽船株式会社(1/1)有価証券報告書(2024年3月期) P48

【監査の状況】 ※ 一部抜粋

ホ. 監査法人の選定方針と理由

当社は、監査法人の選定に際しては、当社の広範な業務内容に対応して専門的且つ効率的な監査業務を実施することが出来る一定規模と世界的なネットワークを持つこと、審査体制が整備されていること、監査費用が合理的且つ妥当であること、さらに過去の監査実績などにより総合的に判断をしております。その具体的な判断に際しては、公認会計士審査会及び日本公認会計士協会の品質レビュー結果を確認し、監査役会で定めた会計監査人に対する評価基準に照らして、監査役会で審議し、監査法人の再任又は解任を決定しております。その結果、現在起用しているEY新日本有限責任監査法人の再任が相当であるとの結論に達しました。

へ. 監査役及び監査役会による監査法人の評価

当社の監査役及び監査役会は、監査法人に対して評価を行っております。この評価については、下記を基準に行っております。

評価項目及び評価基準			
適正確保体制	①会計監査人としての職務執行全般に亘り、適正確保に関する体制が十分にとられているか。 ②監査業務の継続に支障をきたすような変化やその兆候が見られないか。 ③海外のメンバーファームとの連携が十分図られているか。 ④監査業務に携わる人員数に変化は無いか。また、公認会計士の員数は十分か。		
コンプライアンス	①会社法第340条第1項の解任事由に該当する事例の有無。またその他法令に違反する事例はないか。 ②日本公認会計士協会、公認会計士監査審査会、米国PCAOB等内外の当局による検査結果及び対応状況はどうであったか。 ③公認会計士法に基づく処分の有無及びそれに対して適切な措置が講じられているか。 ④訴訟を受けている事案の有無。		
会計監査人としての独立性	①独立性確保のための態勢、施策、研修は十分か。また、筆頭会計士/担当 パートナーのローテーションへの配慮はなされているか。 ②独立性に抵触するような既存契約が存在していないか。 ③監査役会への報告が十分になされているか。		
監査業務における品質 管理	①品質管理基準をはじめ品質管理体制は十分か。 ②審査制度はきちんと機能しているか。		
サービス提供態勢	①監査チームの組成状況に問題はないか。また、必要に応じて専門家の活用が図られているか。 ②監査手法の高度化及び効率化が図られているか。 ③情報セキュリティに関連して、情報機器や資料等の管理態勢は万全か。 ④外部委託を行っている場合、当該委託先の管理態勢は万全か。		
見直し	①選任後5年毎に起用継続の可否について見直すものとする。		
その他	①監査報酬に関して、当社規模、事業内容から見て現行の監査時間及び報酬単価は妥当か。 ②他の大手監査法人と比較しての全般的な評価。 ③執行部門、監査役、監査役会とのコミュニケーションはうまく図られているか。 ④監査法人としての決算状況並びに財政状態。		

好事例として着目したポイント

■ 監査役及び監査役会が実施する監査法人の評価に関して、評価項目及び 評価基準を具体的に記載 記述情報の開示の好事例集2024 金融庁 2025年2月3日 (追加) 有価証券報告書のコーポレート・ガバナンスの状況等ほかの開示例

8. 「株式の保有状況」の開示例

参考になる主な開示例

- ・ 政策保有株式は、基本的には保有する必要がないものと考えられるため、政策保有株式が縮減傾向にあるのか、減らしていく方針を持っているのかに着目している。加えて、縮減対象の規模感が明確になることで将来予測に役立てることができるため有用
- 株式会社T&Dホールディングス (8-4)
- 株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループ(8-5)
- •株式会社大林組(8-6)
- •日本瓦斯株式会社(8-7)
- 政策保有株式の売却により得た資金の使途を具体的に示すことが有 用で、自社株買いだけではなく、例えば、人的投資やDX投資等の成長 投資への配分方針について開示することが有用
- •株式会社大林組(8-6)

- 投資株式の区分の基準や考え方について、特に保有目的が純投資目的である投資株式においては、独自の区分けによる解像度を高めた記載をすることで、経営のスタンスを表明することができるため有用
- •日本瓦斯株式会社(8-7)
- 政策保有株主から株式の売却等の意向が示された場合に売却を妨げない旨については、コーポレート・ガバナンス報告書だけではなく、<u>有価</u> <u>証券報告書にも記載するべき</u>
- 株式会社T&Dホールディングス (8-4)
- 株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループ(8-5)
- 今後、開示が期待される事項としては、例えば以下の点が挙げられる。
 - ①議決権行使の透明性の観点から、**議決権行使の個別結果について** の開示
 - ②取引先持株会に加入している、または取引先を自社の取引先持株会に加入させている場合には、取引先持株会の目的や性質等について開示

_

経緯や 問題意識

- 政策保有株式の保有については、市場から従来よりもさらに厳しい目が向けられる ようになったと認識した。
- 当社グループでは、政策保有株式の残高を対純資産比率で20%以下とする目標を 掲げており、その目標達成が見えていたなか、さらなる縮減が必要であるとの認識 から、新たな縮減目標を設定することとなった。
- また、保有目的を純投資目的に変更する銘柄については、取締役会等から変更理由や今後の方針等について、丁寧な説明が必要との指摘を受けていたこともあり、対応することとなった。

プロセスの 工夫等

- 「業務提携先および協業先以外は保有をゼロとする」という方針を掲げることで、政 策保有株式として保有を継続する場合、より丁寧な説明が必要となることを示した。
- 純投資目的に変更する理由を記載するにあたり、子会社生保が機関投資家としての側面があることを説明することで、当社グループの対応について理解を深めてもらうよう考慮した。

充実化した ことによる メリット等

• 政策保有株式の縮減および保有目的を純投資に振り替えた銘柄について、当社の 状況を丁寧に説明することにより、投資家との適切なコミュニケーションを実施する ことに貢献した。

経緯や 問題意識

- 政策保有株式の持合解消は、1) <u>資本効率の改善</u>に加え、2) <u>取引に適切な競争原理</u>が働き、3) <u>双方の経営陣が緊張感</u>を持ち、企業価値の向上に繋がるという考えのもと縮減をすすめ、22年3月には全ての上場株式を売却した。
- 一方、非上場株等の投資は、売却交渉や手続きに時間を要していた。

プロセスの 工夫等

• 経営陣が、政策保有株は歴史的役割を終えて<u>弊害のほうが遥かに大きい</u>ことを 理解しており、**例外なしの撤廃に踏み切り、隠し事なしの開示が可能となった**。

充実化した ことによる メリット等

- 有報という重みのある資料で、ニチガスのポリシーを伝えられた。
- 売却交渉中の投資先に対しても、開示を通して、売却を実現したいという意志 を強く示すことができ、交渉も前へすすめやすくなった。

開示をする に当たって の工夫

- 内閣府令の趣旨に従い、<u>形式ではなく</u>、<u>実質的な</u>株式投資の状況を保有目的別 に記載した。
- 戦略保有目的に関しては、**当社の事業を良く知らなくても、何故持っているか** がわかるように記載した。
- 不稼働資産の売却取組を、具体的にわかりやすく記載するよう努めた。

株式会社 T & D ホールディングス (1/1) 有価証券報告書 (2024年3月期) P116-117,122,127

【株式の保有状況】 ※ 一部抜粋

① 投資株式の区分の基準及び考え方

当社グループは、株式価値の増大及び配当等の受領により収益を享受することを目的として純投資目的である投資株式を保有しております。また、長期的・安定的な取引関係の維持・拡大を図ること、業務上の提携関係の維持・強化を図ること、並びに、株式価値の増大及び配当等の受領により中長期的な収益を享受することを目的として純投資目的以外の目的である投資株式(以下「純投資以外の株式」又は「政策保有株式」)を保有しています。

当社グループでは、資本効率性向上を目的に、政策保有株式については段階的な残高縮減を進めております。

2023年度は、簿価ベースで約270億円(売却時価ベースで約640億円)縮減しました(簿価ベースでみれば2020年度末比で半減以上の残高縮減を実施)。この結果、2023年度末の政策保有株式の残高は、純資産比率で17%とグループ長期ビジョンで目標に掲げている20%以下の水準まで縮減しました。

2024年度以降は、業務提携先および協業先等を除く政策保有株式については、2030年度末までにゼロとすることを目指し、継続的に残高縮減を進めていきます。

保有目的を政策保有株式から変更したものを含む純投資目的の投資株式について、機関投資家として投資効率を最大化することを目的に運用ポートフォリオに国内株式を一定程度組入れるなか、資産運用部門において、中長期的な業績伸長に伴う配当金の受領や株価見通しなどから、保有継続の可否を判断しております。

議決権行使においては、保有目的にかかわらず、その判断および実施部署について、融資や法 人営業など行う部門から独立した資産運用部門が担当しております。議決権行使にあたっては、 社外有識者等の第三者が関与する委員会を設置し、議決権行使における賛否判断・プロセスの検 証等を行っております。

議決権行使結果については、取締役会等に報告し、経営陣自らが適切な議決権行使が行われているかどうかを確認しており、また、当社グループ各社のホームページにも開示しております。

また、当社は、政策保有株式として保有している会社から当社株式の売却の申出があった場合、売却を妨げる行為は行いません。

③ 大同生命保険株式会社における株式の保有状況

当社及び連結子会社のうち、投資株式の貸借対照表計上額(投資株式計上額)が最大保有会社の次に大きい会社である大同生命保険株式会社については以下のとおりであります。

(中略)

エ 当事業年度中に投資株式の保有目的を純投資目的以外の目的から純投資目的に変更したもの

銘柄	株式数(株)	貸借対照表計上額(百万円)
関西電力株式会社	914, 250	2,006
積水化成品工業株式会社	1, 418, 000	720
株式会社ジーエス・ユアサ コーポレーション	218, 800	688

(3)

上記3銘柄は、長期的・安定的な保険分野の取引関係の維持・拡大を図ること、並びに、株式価値の増大及び配当金等の受領により中長期的な収益を享受することを目的に保有しておりましたが、政策保有株式としての保有意義が薄れたことから、保有目的を純投資目的に変更しました。今後の売却等の判断については、機関投資家として投資効率を最大化することを目的に運用ポートフォリオに国内株式を一定程度組み入れるなかで、業績や株価見通しにより資産運用部門において判断することとなります(関西電力株式会社及び株式会社ジーエス・ユアサコーポレーションについて、2024年5月末までに全ての株式を売却済みです)。

なお、議決権行使において、政策保有株式の議決権行使は純投資目的の投資株式と同じ基準で 実施していることから、保有目的変更に伴う議決権行使基準の変更はありません。

好事例として着目したポイント

- (1)業務提携先及び協業先等を除く政策保有株式を保有しない方針を掲げるとともに、政策保有株式の削減実績について図表も用いて具体的に記載
- (2) 政策保有株主から売却等の意向が示された場合、株式の売却等を妨げる行為を行わない旨を記載
- (3) ・保有目的を純投資目的に変更した株式のうち、期末日から有価証券 報告書の提出日までの間に売却した銘柄について具体的に記載

・純投資目的で保有する株式の運用体制や議決権行使基準について端 的に記載

株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループ(1/1)有価証券報告書(2024年3月期) P83-84

【株式の保有状況】 ※ 一部抜粋

② 株式会社中国銀行における株式の保有状況

当社は、子会社の経営管理を行うことを主たる業務としております。また、保有する株式は関係会社株式のみであり、投資株式は保有しておりません。

連結子会社のうち、投資株式の貸借対照表計上額が最も大きい会社は株式会社中国銀行であり、株式の連結貸借対照表計上額の3分の2を超えております。株式会社中国銀行の株式の保(2)有状況は、以下のとおりであります。

a. 保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有適否に関する取締役会等における検証の内容

(保有方針)

当社グループは、政策保有株式について、保有先及び当社グループの持続的な成長や、企業価値の向上に必要と判断される場合に限定的に保有し、資本の効率性や株式保有リスクの抑制等の観点から、保有先との対話を通じながら、縮減を進めることを基本方針としています。個別の政策保有株式について、当社資本コストを加味した採算性や地域経済との関連性、経営戦略上の視点等を基準に、取締役会にて定期的に保有意義を検証のうえ、保有の可否を総合的に判断しております。なお、保有基準を満たしていない先については、取引採算の改善交渉、並びに保有株式の縮減交渉を進めてまいります。

2024年3月末基準での保有適否に関する検証に関しては、当社資本コストを判定基準とする 投下資本収益率を踏まえた採算性や地域経済との関連性などの観点から、保有する全ての銘柄 について、保有の合理性を判定しております。この結果、採算性が劣るなど保有の合理性に疑 義の生じている一部銘柄のうち、今後も採算の改善が見込まれない銘柄、並びに地域経済との 関連性が必ずしも高くない銘柄については、保有先との対話を行ったうえで縮減を視野にいれ て検討してまいります。当連結会計年度中においても、保有先との対話を進め、着実な縮減に 向けた取組みを行っております。

2027年3月末までの目標としていた2022年3月末対比で簿価20%(金額約100億円)の縮減については、2023年度に達成したため、新たに2022年3月末対比簿価50%(金額約250億円)縮減を目標としております。

(政策保有株式の縮減実績について)

2023年度に関しましては、保有適否に関する検証の結果、10銘柄、簿価177億円の縮減を行っており、連結貸借対照表の純資産に占める割合は、簿価5.0% (時価13.8%) となっています。今後も引き続き、保有の合理性が認められない銘柄に関しては、保有先との対話を進め、更なる縮減に向け取り組んでまいります。



(政策保有株式に係る議決権行使基準)

当社グループは、政策保有株式の議決権行使にあたっては、画一的な基準で賛否を判断するのではなく、企業価値の向上や株主利益の向上につながるかどうかの視点に立ち、議案ごとに賛否を判断いたします。また、株主利益に大きな影響を及ぼしうる項目(資本政策、組織再編等)については、保有先企業との対話を通じ、妥当性について十分に検証を行ったうえで賛否を判断いたします。

(政策保有株主から自社株式の売却等の意向が示された場合の対応方針)

当社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社(政策保有株主)からその株式 の売却等の意向を示された場合においても、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を 妨げることはいたしません。

好事例として着目したポイント

- (1)・縮減目標の達成状況と新たな目標について定量的に記載
 - ・政策保有株式の縮減実績の推移について、時価ベースに加えて、簿 価ベースの金額や比率もあわせて定量的に記載
- (2) 政策保有株主から売却等の意向が示された場合、株式の売却等を妨げる行為を行わない旨を記載

株式会社大林組(1/1)有価証券報告書(2024年3月期) P19,81-82

【株式の保有状況】 ※ 一部抜粋

① 投資株式区分の基準及び考え方

当社は、保有目的が純投資目的である投資株式と純投資目的以外の目的である投資株式の 区分について、純投資目的である投資株式には専ら株式価値の変動または配当金の受領を目 的として保有する株式を、純投資目的以外の目的である投資株式には、それらの目的に加え 中長期的な企業価値の向上に資すると判断し保有する株式を区分している。

② 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

ア 保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締 役会等における検証の内容

顧客との取引関係の維持強化を目的として保有する取引先の主要な株式については、取締役会において当該株式評価損益を定期的に報告し、資本コストや取引関係の維持強化による事業上のリターン等の収益性評価の指標を総合的に勘案したうえで、中長期的な経済合理性を検証している。検証の結果、営業上の保有意義が希薄化した株式については適宜売却している。

当社グループは、「大林グループ中期経営計画2022」において、政策保有株式の保有意義や投資効率の見直しを更に進め、2027年3月末までの出来るだけ早い時期に連結純資産の20%以内とすることを目標とし、着実に売却を進めているが、昨今の株式相場上昇を受け保有残高は前年度末から増加した。2027年3月末までに連結純資産の20%以内とすることを必達目標として、今後も更なる縮減に努める。

売却目標達成のためには、当社が株式を保有する取引先から理解を得る必要があり、丁寧な対話により売却を進め、早い段階で目標を達成したいと考えている。

当社は、企業価値の向上に向けて、人材・DX・技術への投資や生産力拡充のための投資 及び競争優位を確立できる領域において機会を捉えた成長投資等を積極的に実行することと しており、また、資本効率性の向上の観点から、当社グループの成長に合わせて必要となる 自己資本額を設定のうえ、戦略的な株主還元を実施することとしている。政策保有株式の売 却で得られた資金は、これらの投資又は株主還元に充当する。

<政策保有株式の残高及び純資産比の推移(連結ベース)>



<政策保有株式売却額推移(連結ベース)>

	2021年度	2022年度	2023年度
売却額	169	246	331
2021年度からの累計売却額	169	415	746
累計売却額+売却合意済額	_	563	1,463

<政策保有株式保有残高の期中増減要因(連結ベース)>

(単位:億円)

(単位:億円)

	金額
2023年度 3 月末残高	2,877
期中売却	△331
株価上昇による増	+1,491
その他 (非上場株式の減損等)	△2
2024年3月末残高	4, 035
(うち、売却合意済額)	(716)

【経営方針、経営環境及び対処すべき課題等】 ※ 一部抜粋

キャッシュアロケーション

業績の見通し、投資計画の変更、資本政策の見直しを反映

・ 未申ッシュイン

中期経営計画2022期間
5年間の連結営業利益見通し
4,800億円程度
サインル2番への開発はサベース
アップの原見は禁止成児から

減価償却費
5年間で1,200億円

連結純資産の20%を下回る
よう政策保育株式を売却
現在の株式市場では
2,600億円

開発事業等における
レバレッジの活用
2,000億円

■ 投資CFの内訳 人材関連投資 300億円 DX関連投資 900億円 技術関連投資 1,000億円 工事機械·事業用施設 750億円 開発事業 3,000億円 グリーンエネルギー事業 600億円 M&A、資本提携、VC等 950億円 投資キャッシュフロー対象外分控除 ▲ 1,900億円 開発事業の売却による回収分 ▲ 1.400億円

好事例として着目したポイント

- (1) 政策保有株式の売却で得た資金の活用法について端的に記載
- (2) 政策保有株式保有残高のうち、売却合意済額を定量的に記載

日本瓦斯株式会社(1/1)有価証券報告書(2024年3月期) P56-58

(1) 【株式の保有状況】 ※ 一部抜粋

① 投資株式の区分の基準及び考え方 当社は、投資株式の保有目的を4つに区分します。

・戦略保有目的 : 当社グループの戦略に合致し、中長期的に当社グループの企業価値を向上

させる目的で保有する株式。優れたIT技術や次世代エネルギー技術を有す

る企業への出資などがこれに該当します。

・政策保有目的 : 取引先との関係維持のために主に相互に保有しあう株式。取引金融機関の

株式等がこれに該当します。当社は政策保有株式を保有しない方針であり、

既に、2022年1月に全ての政策保有株式の売却を完了しております。

・純投資目的 : 利益確保を目的として保有する株式。

・売却交渉中投資:売却の意思はあるが、流通市場が小さく、引受先や価格等の交渉に時間を

要している投資

「売却交渉中投資」は前全事業年度まで「純投資目的」の中に含めて開示しておりましたが、当事業年度より株式保有目的を明確にするために、「売却交渉中投資」として別掲して記載することといたしました。

② 戦略保有目的の株式

(a) 保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締役会 等における検証の内容

(保有方針)

当社は、事業戦略の上で、中長期的に当社グループの企業価値を共創する企業の株式について保有を行います。具体的には、蓄電池等、ビジネスの創出につながるテクノロジーを持つ企業やビックデータ解析による等によりDX推進を支援して頂ける企業の株式等です。

(保有の合理性を検証する方法)

当社は戦略保有の合理性については、①保有する戦略意義 ②シナジー効果等の経済的便益の2つの観点を中心にモニタリングして検討をおこなっております。

(個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容)

業務提携を含めた取得に際しては、当社経営陣が出資先の経営陣と面談し、経営環境、事業 戦略の説明を受けます。取締役会等の会議体において、取得する株価の妥当性を検証、総合的 に諸条件と経済的便益を考慮して、取得の是非について判断を行っております。

また、保有継続の是非についても、投資を議論する会議体において、保有する全ての銘柄を対象に、戦略意義及び経済的便益について当期実績とともに報告、協議しております。

(中略)

<u>好事例として着目したポイント</u>

- (1)投資株式の保有目的区分に「売却交渉中投資」を新設し、「売却交渉 中投資」の銘柄数と保有額を定量的に記載
- (2) 株式を保有する目的について、共同開発した製品導入による定量的な効果にも触れながら具体的に記載

(c)特定投資株式及びみなし保有株式の銘柄ごとの株式数、貸借対照表計上額等に関する情報

	当事業年度	前事業年度		
	株式数(株)	株式数(株)	保有目的、業務提携等の概要	当社の株
新	上額上額	貸借対照表計 上額 (百万円)	定量的な保有効果 及び株式数が増加した理由	式の保有 の有無
㈱ソラ	962, 400		IoTと通信のテクノロジーに優れたノウハウ持ち、自動検針・開閉栓を可能としたスペース蛍を共同開発、LPG託送の業務オペレーションのIT活用の実現に貢献して頂いております。また、2021年6月に大スペース蛍の販路拡大や通信技術を利用フェビジシスの創出等よ会も業務場推規	無
コム※	2, 091	_	したビジネスの創出等も含む業務提携契約を締結しております。 スペース蛍導入により、検針コスト及びCO2排出量の削減効果並びにリアルタイムのガス使用量を把握することにより配送回数を2.5割削減する効果を認識しております。	

※ ㈱ソラコムへの投資は21年6月より開始、2024年3月に東京証券取引所グロース市場へ新規 上場したことにより非上場株式から特定投資株式へ移動しております。

(中略)

④ 純投資目的の投資株式

当社は純投資目的の株式は保有しておりません。

前事業年までは、戦略保有目的、政策保有目的に該当しない売却方法を協議している株式について、「純投資目的」の中に含めて開示しておりましたが、当事業年度より保有目的を明確にするために、「売却交渉中投資」として別掲して記載することといたしました。保有状況については⑥売却交渉中投資をご参照ください。

(中略)

⑥ 売却交渉中投資

前事業年度に引き続き、当事業年度も保有株式の発行先にお願いし、引受や価格等の交渉をすすめております。

	当事業	美 年度	前事業年度		
区分	銘柄数 (銘柄)	貸借対照表計 上額の合計額 (百万円)	銘柄数 (銘柄)	貸借対照表計 上額の合計額 (百万円)	
非上場株式	8	118	8	118	
非上場株式以外の株式	_	_	_	_	

記述情報の開示の好事例集2024 金融庁 2025年2月3日 (更新)

【参考】定量分析

(参考1)サステナビリティ関連の特定の単語に関する有価証券報告書での開示の状況(1/3)

目次に戻る

- □ 2023年3月期及び2024年3月期決算の上場企業を対象に、有価証券報告書の「事業の状況」において、調査対象としたサステナビリティ関連の特定の単語(*1)を含めた開示を行っている企業数を特定の単語ごとに調査・集計した。
- □ いずれの項目においても2023年3月期から2024年3月期にかけて、開示を行っている企業数及び開示率は増加した。

(*1) 記述情報の開示に関する原則(別添)に例示されている「人権」、「腐敗防止」、「贈収賄防止」、「サイバーセキュリティ」、「データセキュリティ」に加え、「気候変動」、「TCFD」、「生物多様性」、「情報セキュリティ」、「知的財産」、「DX」を対象とした(以下同じ)

◆ 有価証券報告書の「事業の状況」においてサステナビリティ関連の特定の単語を含む開示を行っている企業数及び割合(*2)

サステナビリティ	有価証	· 接報告書(2023年3	3月期)	有価証券	ទ 報告書(2024年3月	期)(*3)
関連の単語	全体	開示社数	開示率	全体	開示社数	開示率
気候変動		1,659社	71.4%		1,725社	74.6%
TCFD		980社	42.2%		1,017社	44.0%
生物多様性		194社	8.3%		272社	11.8%
人権		933社	40.1%	2,312社	1,057社	45.7%
腐敗防止		92社	4.0%		103社	4.5%
贈収賄防止	2,324社	34社	1.5%		39社	1.7%
情報セキュリティ		1,111社	48.7%		1,183社	51.2%
サイバーセキュリティ		259社	11.1%		312社	13.5%
データセキュリティ		31社	1.3%		32社	1.4%
知的財産(*4)		1,188社	51.1%		1,187社	51.3%
DX		1,157社	49.8%		1,255社	54.3%

(*2) EDINETより集計

^(*3) 決決算日時点で上場しており、2024年7月1日までに2024年3月期の有価証券報告書を公表した企業を対象として集計

^{(*4)「}知的財産」、「知財」、「Intellectual Property」、「特許」、「意匠」、「商標」、「実用新案」の合計

(参考1)サステナビリティ関連の特定の単語に関する有価証券報告書での開示の状況(2/3)

目次に戻る

- □ 2023年3月期及び2024年3月期決算の上場企業を対象に、有価証券報告書の「事業の状況」にサステナビリティ関連の特定の単語の記載がある企業のうち、サステナビリティ関連の特定の単語を「サステナビリティに関する考え方及び取組」(以下、サステナ記載欄)に記載している企業数を特定の単語ごとに調査・集計した。
- □ サステナ記載欄でサステナビリティ関連の特定の単語を含む開示を行っている企業の割合は、情報セキュリティ、サイバーセキュリティ、知的財産及びDXを除き、半数以上となった。
- □ サステナ記載欄での開示割合が半数以下であった、情報セキュリティ、サイバーセキュリティ及び知的財産は、「事業等のリスク」での開示が多く、DXは、「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」で開示を行っている企業が多い結果となった。
- ◆ サステナビリティ関連の特定の単語を含む開示をサステナ記載欄に行っている企業数及び割合(*1)

サステナビリティ	有価証	券報告書(2023年)	3月期)	有価証券報告書(2024年3月期)(*2)			
関連の単語	事業の状況で の開示社数	サステナ記載欄 での開示社数	サステナ記載欄 での開示割合	事業の状況で の開示社数	サステナ記載欄 での開示社数	サステナ記載欄 での開示割合	
気候変動	1,659社	1,497社	90.2%	1,725社	1,607社	93.2%	
TCFD	980社	881社	89.9%	1,017社	944社	92.8%	
生物多様性	194社	136社	70.1%	272社	211社	77.6%	
人権	933社	756社	81.0%	1,057社	903社	85.4%	
腐敗防止	92社	57社	62.0%	103社	68社	66.0%	
贈収賄防止	34社	20社	58.8%	39社	20社	51.3%	
情報セキュリティ	1,111社	193社	17.4%	1,183社	236社	19.9%	
サイバーセキュリティ	259社	54社	20.8%	312社	76社	24.4%	
データセキュリティ	31社	26社	83.9%	32社	26社	81.3%	
知的財産(*3)	1,188社	149社	12.5%	1,187社	176社	14.8%	
DX	1,157社	445社	38.5%	1,255社	531社	42.3%	

(*1) EDINETより集計

(*3)「知的財産」、「知財」、「Intellectual Property」、「特許」、「意匠」、「商標」、「実用新案」の合計

^(*2) 決算日時点で上場しており、2024年7月1日までに2024年3月期の有価証券報告書を公表した企業を対象として集計

(参考1)サステナビリティ関連の特定の単語に関する有価証券報告書での開示の状況(3/3)

目次に戻る

- □ 2024年3月期決算の上場企業を対象に、サステナ記載欄で特定の単語が記載されている企業数を特定の単語ごとに 調査し、市場区分で集計した。
- □ いずれの項目においても、プライム上場企業の開示社数が最も多い結果となった。
- □ 贈収賄防止及びデータセキュリティ以外の各項目については、プライム上場企業の開示率が最も高い結果となった。
- 贈収賄防止及びデータセキュリティは、札幌、名古屋、福岡証券取引所(以下、東証以外)への上場企業の開示率が 最も高い結果となった。
- ◆ サステナビリティ関連の特定の単語を含む開示をサステナ記載欄に行っている企業の市場区分ごとの内訳(*1,2,3)

サステナビリティ			有	書(2024年3	24年3月期)				
関連の単語	サステナ記載欄 での開示社数	プラ	プライム		スタンダード		ース	東証以外 (*4)	
気候変動	1,607社	1,048社	92.3%	483社	50.6%	46社	27.9%	30社	51.7%
TCFD	944社	813社	71.6%	111社	11.6%	13社	7.9%	7社	12.1%
生物多様性	211社	179社	15.8%	25社	2.6%	6社	3.6%	1社	1.7%
人権	903社	605社	53.3%	269社	28.2%	19社	11.5%	10社	17.2%
腐敗防止	68社	49社	4.3%	15社	1.6%	3社	1.8%	1社	1.7%
贈収賄防止	20社	11社	1.0%	8社	0.8%	0社	0.0%	1社	1.7%
情報セキュリティ	236社	142社	12.5%	74社	7.8%	18社	10.9%	2社	3.4%
サイバーセキュリティ	76社	50社	4.4%	22社	2.3%	3社	1.8%	1社	1.7%
データセキュリティ	26社	16社	1.4%	5社	0.5%	3社	1.8%	2社	3.4%
知的財産(*5)	176社	95社	8.4%	74社	7.8%	6社	3.6%	1社	1.7%
DX	531社	357社	31.5%	143社	15.0%	25社	15.2%	6社	10.3%

(*1) EDINETより集計

^(*2) 割合は3月期決算の上場企業2,312社の市場区分ごとの企業数(プライム1,135社、スタンダード954社、グロース165社、東証以外58社)に占める割合

^(*3)決算日時点で上場しており、2024年7月1日までに2024年3月期の有価証券報告書を公表した企業を対象として集計

^{(*4)「}東証以外」は、札幌証券取引所、名古屋証券取引所、福岡証券取引所に単独上場している企業数

^{(*5)「}知的財産」、「知財」、「Intellectual Property」、「特許」、「意匠」、「商標」、「実用新案」の合計

(参考2)「従業員の状況」における各指標を連結ベースで開示している企業の割合

目次に戻る

- 2024年3月決算の上場企業を対象に、「従業員の状況」における多様性に関する各指標を連結べ一スで記載している 企業数を調査し、集計した。
- □ いずれの項目についても、連結ベースで開示している企業の割合は約6~8%であった。

◆ 従業員の状況の各指標を連結ベースで開示している企業数と割合(*)

		有価証券報告書(2024年3月期)	
	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	労働者の男女の賃金の差異
2024年3月決算の企業数		2,312社	
連結財務諸表作成企業数		2,082社	
連結財務諸表作成企業のうち 各指標を連結ベースで開示している 企業数	164社	127社	126社
連結財務諸表作成企業のうち 各指標を連結ベースで開示している 企業の割合	7.9%	6.1%	6.1%

^(*) 決算日時点で上場しており、2024年7月1日までに2024年3月期の有価証券報告書を公表した企業を対象としてEDINETより集計

目次に戻る

(参考3) 有価証券報告書の株主総会前開示の状況(1/3)

- □ 株主総会前に有価証券報告書を開示している上場企業数を調査するために、2023年4月期から2024年3月期決算企業における有価証券報告書の開示時期を決算月ごとに調査、集計した。
- □ 株主総会前に有価証券報告書を開示している上場企業は57社であり、上場企業の1.5%であった。
- □ 大多数の企業は株主総会同日または株主総会の翌日に有価証券報告書を開示していた。
- ◆ 有価証券報告書の開示時期調べ(2023年4月期~2024年3月期)(*)

決算期	企業数	株主総会前開示	割合		有価証券報告	書の開示時期	
人,一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个一个	止未奴	実施社数	刮口	株主総会同日	株主総会+1日	株主総会+2日	株主総会+3日
23.4月期	41社	1社	2.4%	15社	17社	1社	5社
5月期	88社	2社	2.3%	33社	32社	2社	15社
6月期	161社	3社	1.9%	57社	93社	1社	4社
7月期	58社	0社	0.0%	24社	16社	1社	12社
8月期	91社	0社	0.0%	35社	40社	10社	2社
9月期	195社	1社	0.5%	78社	60社	5社	38社
10月期	65社	0社	0.0%	24社	21社	2社	14社
11月期	66社	0社	0.0%	32社	23社	0社	4社
12月期	543社	8社	1.5%	245社	231社	27社	28社
24.1月期	65社	0社	0.0%	21社	26社	1社	3社
2月期	215社	0社	0.0%	60社	125社	6社	17社
3月期	2,312社	42社	1.8%	1,126社	887社	48社	155社
23.4~24.3期計	3,900社	57社	1.5%	1,750社	1,571社	104社	297社

(*) 決算日時点で上場しており、2024年7月1日までに有価証券報告書を公表した企業を対象としてEDINETより集計

目次に戻る

(参考3) 有価証券報告書の株主総会前開示の状況 (2/3)

- □ 株主総会前に有価証券報告書を開示している上場企業の市場区分を調査するために、2023年4月期から2024年3月期決算の上場企業を対象に、上場している市場区分を決算月ごとに調査、集計した。
- □ 株主総会前に有価証券報告書を開示している上場企業57社のうち、プライム上場企業は44社であり、プライム上場企業に占める割合は2.7%であった。
- ◆ 株主総会前に有価証券報告書の開示している上場企業の市場区分調べ(23年4月期~24年3月期)(*1)

株主総会前				プライム		プライム以外(*2)			
決算期	企業数	開示 実施社数	企業数	株主総会前 開示実施社数	割合	企業数	株主総会前 開示実施社数	割合	
23.4月期	41社	1社	11社	0社	0.0%	30社	1社	3.3%	
5月期	88社	2社	28社	1社	3.6%	60社	1社	1.7%	
6月期	161社	3社	42社	1社	2.4%	119社	2社	1.7%	
7月期	58社	0社	14社	0社	0.0%	44社	0社	0.0%	
8月期	91社	0社	19社	0社	0.0%	72社	0社	0.0%	
9月期	195社	1社	44社	1社	2.3%	151社	0社	0.0%	
10月期	65社	0社	20社	0社	0.0%	45社	0社	0.0%	
11月期	66社	0社	18社	0社	0.0%	48社	0社	0.0%	
12月期	543社	8社	208社	6社	2.9%	335社	2社	0.6%	
24.1月期	65社	0社	17社	0社	0.0%	48社	0社	0.0%	
2月期	215社	0社	85社	0社	0.0%	130社	0社	0.0%	
3月期	2,312社	42社	1,135社	35社	3.1%	1,177社	7社	0.6%	
23.4~24.3期計	3,900社	57社	1,641社	44社	2.7%	2,259社	13社	0.6%	

(*1) 2024年7月1日までに有価証券報告書を公表した企業を対象としてEDINETより集計

(*2)「プライム以外」は、東証スタンダード、東証グロース及び札幌証券取引所、名古屋証券取引所、福岡証券取引所に単独上場している企業

目次に戻る

(参考3)有価証券報告書の株主総会前開示の状況(3/3)

- □ 2023年4月期から2024年3月期決算の上場企業のうち、有価証券報告書を株主総会前に開示している企業を対象として、株主総会の何日前に有価証券報告書を開示しているか調査、集計した。
- □ 株主総会前に有価証券報告書を開示している場合であっても、株主総会の数日前の開示であることが多く、1週間以上前に開示をしている企業は18社のみであった。

◆ 株主総会前に有価証券報告書を開示を実施している57社の内訳

	1日前	2日前	3日前	4日前	5日前	6日前	7日前	10日以上前
企業数	11社	12社	4社	2社	3社	7社	9社	9社

◆ (参考)株主総会の1週間以上前に有価証券報告書を開示している企業(2023年4月期~2024年3月期)

日数	企業名	市場区分、決算期	日数	企業名	市場区分、決算期
74日前	株式会社ジョイフル(*1)	福岡、6月		株式会社じげん	プライム、3月
28日前	株式会社ニイタカ(*2)	スタンダード、5月		信越化学工業株式会社	プライム、3月
21日前	窪田製薬ホールディングス株式会社 (*1)	グロース、12月		株式会社ちゅうぎんフィナンシャルグループ	プライム、3月
	ローランド株式会社	プライム、12月		株式会社日本取引所グループ	プライム、3月
18日前	カゴメ株式会社	プライム、12月	7日前	日本ライフライン株式会社	プライム、3月
15日前	株式会社滋賀銀行	プライム、3月		ヒューリック株式会社	プライム、12月
13日前	株式会社T&Dホールディングス	プライム、3月		HOYA株式会社	プライム、3月
12日前	株式会社ZOZO	プライム、3月		株式会社みずほフィナンシャルグループ	プライム、3月
10日前	協和キリン株式会社	プライム、12月		ヤマトホールディングス株式会社	プライム、3月

- (*1) 議決権基準日が決算日から2か月後
- (*2) 議決権基準日が決算日から1か月後

