

食品業界における 有価証券報告書サステナビリティ 関連開示の事例集 2023

流通経済研究所

日本たばこ産業株式会社

【日本たばこ産業株式会社】

＜サステナビリティ情報開示のポイント＞

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①企業の全体戦略とサステナビリティの関わりについて端的に記載している。 ②グループのマテリアリティとその定義が端的に示されている。 ③リスク管理のプロセスが端的に示されている。 ④サステナビリティ活動の指標と目標について定量的に記載している。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①移行リスク・物理リスクについて、影響と軽減策を整理して記載している。 ②温室効果ガス削減について、Scope3まで言及している。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①人的資本に関するガバナンスについて、具体的な取組みを記載している。 ②人的資本の考え方を「人材」「組織風土」「オーナーシップ（一人ひとりの主体性）」という3点で定義していることは独自性がある。

＜特徴的な取り組み内容＞

人的資本、多様性等

- ・従業員との多面的なコミュニケーションの施策として、グループで働く全従業員を対象とした従業員意識調査（EES）、各事業所単位での調査（パルスサーベイ）等を行うことで、グループレベルから事業所レベルまで、それぞれの組織における課題を特定・把握し、速やかな対応を行っている旨を記載。
- ・安全かつ安心な職場環境を提供するため、グループの多くの事業所で、ISO 45001（OHSAS 18001）に基づく高い労働安全衛生規準を設けており、グループの基準はすべての地域において法規制に準ずる、もしくはそれより高いものとなっていることを記載。
- ・充実した健康支援体制の構築のため、具体的には全国11カ所の主要エリアに専門の産業保健スタッフ（医師、保健師）を配置し、個別に健康面談を実施する等、従業員一人ひとりが心身ともに健康で持てる力を最大限に発揮できるよう取組みを行っている旨を記載。

【日本たばこ産業株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

① 企業の全体戦略とサステナビリティの関わりについて端的に記載している。

(1) サステナビリティ全般

当社グループの長期的な成長には、事業活動を通じ、社会の発展に貢献していくことが必要不可欠であり、事業と社会のサステナビリティ実現に向けた取組みは従来から経営の根幹をなすものと考えています。当社グループでは、経営理念である「4Sモデル」及びJT Group Purposeに基づき、事業と幅広いステークホルダーにとっての重要課題（マテリアリティ）を特定し、これを基にサステナビリティ戦略を定めています。グループ全体で推進力を持って取組むことにより、社会課題の解決及び事業の持続的な成長を実現していきます。

①ガバナンス

サステナビリティの重要事項については、取締役会決議事項・報告事項としています。具体的に近年ではマテリアリティの改定について取締役会での決議を得たほか、JTグループ環境計画や各事業における注力分野及び目指す姿と中期取組み目標の進捗、マテリアリティの改定を踏まえた全社サステナビリティターゲットであるJT Group Sustainability Targetsの策定について、取締役会に報告しました。

また、当社グループのサステナビリティ課題を議論する場として、2020年から定期的にサステナビリティ検討会を開催しています。サステナビリティ検討会はChief Sustainability Officerを議長とし、当社グループの各事業・コーポレート部門の責任者が参加しています。2023年には3回開催し、マテリアリティの改定を踏まえたJT Group Sustainability Targetsの策定、温室効果ガス（以下「GHG」という）排出量削減についての取組みと目標に対する進捗、人権尊重の取組みとガバナンス、事業毎のサステナビリティ課題、CSRD（Corporate Sustainability Reporting Directive：企業サステナビリティ報告指令）、ステークホルダーエンゲージメントといった課題やテーマについて、議論と情報共有の場を設けました。なお、検討会で議論された内容は、適宜社長及び取締役へ報告しています。

・グループの経営理念である「4Sモデル」及びJT Group Purposeがマテリアリティとサステナビリティ戦略の根幹であることが明示されている。

・サステナビリティ検討会の構成メンバーや開催頻度、議題、報告方法を開示している。

【日本たばこ産業株式会社】

(1)サステナビリティ全般の情報開示

② グループのマテリアリティとその定義が端的に示されている。

②戦略

自然や社会と人の暮らしはつながっており、自然や社会の持続性があってはじめて人の暮らしや企業の活動も持続的となるという考えのもと、「4Sモデル」の追求を経営理念とし、JT Group Purposeを掲げる当社グループとして特定した5つの課題群を、取締役会での議論も経て、JT Group Materiality（重要課題）として策定しました。また、JT Group Materialityを踏まえ、当社グループが取組んでいく具体的な内容をより明確にすべく、JT Group Sustainability Targetsを策定いたしました。当社グループはJT Group Purposeの具現化を通じて持続可能な自然や社会づくりに貢献していくために、JT Group Sustainability Targetsに基づく具体的な取組みをもって、JT Group Materialityに取り組んでいきます。

JT Group Purpose
心の豊かさを、もっと。
Fulfilling Moments, Enriching Life

JT Group Materiality

自然や社会と人の暮らしはつながっており、自然や社会が持続可能であって初めて、人の暮らしや企業の活動も持続可能となります。JTグループはJT Group Purposeの具現化を通じて持続可能な自然や社会づくりに貢献していくために、以下のマテリアリティ（重要課題）に取り組んでいきます。

自然との共生	お客様の期待を超える価値創造	人財への投資と成長機会の提供	責任あるサプライチェーンマネジメント	良質なガバナンス
自然環境に与える影響の改善に向けた取り組みを通じて、自然と人や企業の健全な関係性を保全	お客様の期待を超える多様な製品・サービスを創出	人財の多様性に着目した成長支援を含む人財への投資や、多様な個性がその能力を最大限発揮できる組織風土の醸成を通じた人的資本の拡充	人権尊重や自然環境保全など多様化する社会課題への適切な対応を通じ、事業環境の急激な変化に耐えうる持続可能なサプライチェーンを構築	さまざまなステークホルダーの満足度を高め、信頼される企業体であり続けるためのガバナンスの充実

・グループのマテリアリティを「自然との共生」「お客様の期待を超える価値創造」「人財への投資と成長機会の提供」「責任あるサプライチェーンマネジメント」「良質なガバナンス」という5点に特定し、それぞれについて端的に説明されている。

【日本たばこ産業株式会社】

(1)サステナビリティ全般の情報開示

③ リスク管理のプロセスが端的に示されている。

③リスク管理

当社グループでは、当社グループに影響を及ぼす可能性があるリスクを明確化し、その動向を注視するとともに、当該リスクの顕在化防止、又は仮に顕在化した際にその影響を最小限に抑えるための対策を講じています。また、当社グループは、これらすべてのリスクを統一的に把握・管理できる体制を構築しており、リスクマネジメントプロセスは以下の4ステップから構成されます。当社グループは、中長期に亘る持続的な利益成長の実現に向けて、これらのリスクを適切に管理することにより、機会を適切に捉え、戦略的な事業展開に繋げております。

(リスク特定)

社長に指名されたリスクマネジメント推進責任者（現担当はコーポレートガバナンス・コンプライアンス担当執行役員）は、当社グループに影響を及ぼす可能性があるすべてのリスクを把握します。

(リスク評価)

各執行役員は、顕在化する可能性と顕在化した場合の影響度の観点から自部門のリスクを評価し、優先して対応すべき重要リスクを選定し、リスクマネジメント推進責任者に報告します。

リスクマネジメント推進責任者は、それを基に、グループの経営目標及び事業戦略の達成に対して重大な損失を与える可能性がある当社グループの重要リスクを決定し、社長に報告します。

(リスク対応計画の策定)

当社グループの重要リスクは、各執行役員が中心となってリスク対応計画を立案し、リスクマネジメント推進責任者及び社長に報告されます。

(リスク対応計画のモニタリング)

当社グループの重要リスクの対応計画の進捗状況は、各執行役員により、定期的にリスクマネジメント推進責任者及び社長に報告されます。

・リスク管理のプロセスを「リスク特定」「リスク評価」「リスク対応計画の策定」「リスク対応計画のモニタリング」という4つのステップに分けて、端的に明示している。

【日本たばこ産業株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

④指標と目標について定量的に記載している。

④指標と目標

マテリアリティの改定を踏まえ、JT Group Sustainability Targetsを策定いたしました。JT Group Sustainability Targetsは、JT Group Materialityを踏まえた当社グループにおける様々なサステナビリティ課題への取組みを設定しており、また全事業におけるサステナビリティの取組み目標を包含しています。なお、JT Group Sustainability Targetsについては以下をご参照ください。

・ JT Group Sustainability Targets : https://www.jti.co.jp/sustainability/pdf/JTGS_TargetsJ_202402.pdf

・ マテリアリティを踏まえたサステナビリティ課題への取組みとしてJT Group Sustainability Targetsを策定している。

・ JT Group Sustainability Targetsの具体的な内容について、Webサイトで開示する旨を記載。

JT Group Sustainability Targets	 生態系影響評価の実施	 温室効果ガス排出量の削減	 再生可能エネルギーの活用
	 責任ある水資源マネジメント	 森林資源の保全	 廃棄物による環境負荷の低減
	 製品および容器包装リサイクル	 持続可能な農業	 RRP展開市場の拡大
	 リスク低減に係る科学的知見の発信	 未成年喫煙防止対策	 FIC(ファースト・イン・クラス)医薬品の創出
	 フードインクルージョンへの貢献	 DE&Iの推進	 人材の戦略的な確保
	 働きやすい環境の整備	 心身の安全・健康の推進	 自律的な成長の支援
	 社内外との共創の促進	 サプライヤースクリーニングおよびデュー・ディリジェンスの推進	 たばこ農家の生活収入
	 児童労働を含む人権モニタリング	 グリーパンス・メカニズム	 コミュニティンベストメント
	 事業特性に即した内部統制		

JT Group Sustainability Targets (1/7)		
マテリアリティ	ターゲット項目	ターゲット
	生態系影響評価の実施 (生物多様性の観点を含む)	新規 JTグループの各事業が生態系に与える影響および各事業の生態系への依存の評価を、生物多様性の観点を含め、たばこ事業については2024年までに、医薬事業および加工食品事業については2025年までに、それぞれ実施します。
	温室効果ガス排出量の削減	JTグループは、2030年までにJTグループの事業においてカーボンニュートラルを実現し、2050年までにバリューチェーン全体で温室効果ガス排出量をネットゼロにすることを目指します。 - JTグループのScope1および2の温室効果ガス排出量について、1.5℃削減経路に沿って、2030年までに2019年比47%削減します。 - Scope3の購入する原材料・サービスに由来する温室効果ガス排出量を2030年までに2019年比28%削減します。 - たばこ事業においては、2030年までにカーボンニュートラルを実現し、2050年までにバリューチェーン全体で温室効果ガス排出量をネットゼロにします。その達成のため、2030年までに、Scope1および2における温室効果ガス排出量を2019年比47%、Scope3の葉たばこおよび葉たばこ以外の材料品の調達に関連する温室効果ガス排出量を2019年比28%削減します。 - 加工食品事業においては、省エネ活動の推進や再生可能エネルギーの導入等を通じて、JTグループとして掲げている温室効果ガス排出量の削減目標に貢献し、環境負荷を低減します。
	再生可能エネルギーの活用	改定 JTグループは、2050年までにJTグループにおいて使用するエネルギーをすべて、温室効果ガスを出さないエネルギーへ移行することを目指します。 - JTグループにおいて使用する電力のうち、再生可能エネルギー由来の電力使用量を、2030年までに50%、2050年までに100%にします。なお、たばこ事業においては、これを、2025年までに50%、2040年までに100%にします。

・ Webサイト上では、JT Group Sustainability Targetsの具体的な項目が示され、それぞれについて詳細な目標が定量的な目標も交えて開示されている。

【日本たばこ産業株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

④指標と目標について定量的に記載している。

なお、2022年度のJTグループ環境計画、各事業における注力分野、目指す姿と中期取組み目標の進捗については、以下をご参照ください。また、2023年度の実績については、2024年6月発行予定の「統合報告書2023」をご確認ください。

・JTグループ環境計画:

https://www.jti.co.jp/sustainability/environment/pdf/EP2030_FY22_JP.pdf

・たばこ事業:

https://www.jti.co.jp/sustainability/strategy/materiality_strategy_sdgs/pdf/strategy_chart_tobacco_FY22.pdf

・医薬事業:

https://www.jti.co.jp/sustainability/strategy/materiality_strategy_sdgs/pdf/strategy_chart_pharma_FY22.pdf

・加工食品事業:

https://www.jti.co.jp/sustainability/strategy/materiality_strategy_sdgs/pdf/strategy_chart_food_FY22.pdf

- ・グループのサステナビリティ活動の目指す姿と進捗について、Webサイトで開示する旨を記載。
- ・2023年度の実績を統合報告書にて開示する旨を記載。

- ・Webサイト上では、JTグループ環境計画2030や各事業における注力分野が開示されており、目指す姿、目標、進捗が記載されている。
- ・目標や進捗は定量的な数値も交えて、時間軸を持った開示がされている。



【日本たばこ産業株式会社】

(2)気候変動の情報開示

① 移行リスク・物理リスクについて、影響と軽減策を整理して記載している。

②戦略

当社グループでは複数の気候変動シナリオ（1.5℃、2℃、4℃）を用いたシナリオ分析を実施しています。この複数のシナリオに基づく分析は、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）による代表的濃度経路シナリオ（RCP2.6、RCP4.5、RCP8.5）を用いています。シナリオ分析の結果、脱炭素社会への移行に伴う「カーボンプライシング（炭素税の引き上げ）」と「葉たばこ生育環境の変化」という2つの主要な気候変動リスクを特定しました。これらのリスクに対しては、バリューチェーン全体を対象とした気候変動対策と継続的改善により、その軽減に努めております。

<シナリオ分析結果>

・移行リスク：カーボンプライシング（炭素税の引き上げ）

影響	炭素税は、原料または二次原料あるいは農業バリューチェーンの各段階で利用するサービス（農業、農業用機械、葉たばこ加工用機械、保管、流通など）に課されるものです。炭素税の引き上げにより、葉たばこをはじめとする原材料調達コストが押し上げられ、ひいてはグループ全体のコストにも影響を与える可能性があります。複数のシナリオに基づき、気温上昇に伴う炭素税の引き上げによる影響を算出した結果、7億円～150億円の実質的な財務的影響が生じる可能性があります。財務的影響については、炭素税導入の可能性のある国における2050年の想定GHG排出量に当該国の炭素価格を乗じることにより、算出しています。また、2050年の想定GHG排出量は、当社グループの排出量削減見込みと、売上成長予測に基づき算出しています。
軽減策	このリスクに対応するため、設備投資や省エネ施策によるエネルギー消費量の削減に取り組むとともに、再生可能エネルギーの積極活用（再生可能エネルギーによる自家発電・発熱、グリーンエネルギー購入）を行っています。また、事業活動に使用する車両の脱炭素化を積極的にすすめるほか、それぞれのサプライヤー固有の気候変動リスクを理解し、適切な緩和策を講じるための協働・支援を行っています。

・物理的リスク：葉たばこ生育環境の変化

影響	葉たばこ生育環境の変化として挙げられるのが、気候変動に伴う大気中二酸化炭素濃度の上昇や、作物に被害をもたらす病害虫の発生・広がりの変化、水不足、気温上昇、異常降水などです。いずれの現象も、葉たばこを含め当社グループにとって重要な自然資源の確保と質に影響を与えかねず、複数の葉たばこ調達国で発生する可能性があります。複数のシナリオに基づき、葉たばこ調達コストの増加による影響を算出した結果、80億円～370億円の財務的影響が生じる可能性があります。
軽減策	このリスクに対応するため、特定された気候変動の影響を踏まえた葉たばこ調達国変更、気候変動適応策（スマート農業、品種改良など）を行っております。また、葉たばこ産地において収量増加に向けた取組みを行い、コスト増加と調達量減少への対策を行っています。レジリエンスを備えたサプライチェーンの構築を企図し、サプライヤーとの強固な協力関係を築くとともに、サプライチェーンの地理的分散を行っています。その結果、現在、当社グループは30を超える国から効率的かつ安定的に葉たばこの調達を行っています。

・シナリオ分析の結果、移行リスクと物理的リスクを特定、それぞれの影響を定量的に記載し、軽減策を示している。

【日本たばこ産業株式会社】

(2)気候変動の情報開示

② 温室効果ガス削減について、Scope3まで言及している。

④指標と目標

当社グループでは、気候変動リスクの軽減及び脱炭素社会の構築に向けた社会的責任を果たすため、2050年までにバリューチェーン全体でのネットゼロ実現を掲げています。そのマイルストーンとして、2030年までに当社グループの事業におけるカーボンニュートラル達成を目指しており、Scope 1, 2 のGHG排出量を2019年比で47%削減することを目標としています。加えて、GHG排出量の削減に資する取組みとして、再生可能エネルギー由来の電力導入に係る目標を設定し、注力しています。

また、ネットゼロ実現に向けては、Scope 3 カテゴリ 1 のGHG排出量を2030年までに2019年比で28%削減するべく取り組んでいるところです。なお、当社グループの直近のGHG排出量は以下のとおりです。

(単位：千t-CO2e)

	2022年度
Scope 1	340
Scope 2	277
Scope 1 + 2 計	617
Scope 3 カテゴリ 1	6,960

当社グループにおける目標及び2022年度の実績、環境データ/第三者検証、データの算出・連結方法については、JTウェブサイトをご参照ください。

・JT Group Sustainability Targets :

<https://www.jti.co.jp/sustainability/environment/index.html>

・JTグループ環境計画2030に基づく実績 :

https://www.jti.co.jp/sustainability/environment/pdf/EP2030_FY22_JP.pdf

・環境データ/第三者検証、データの算出・連結方法 :

https://www.jti.co.jp/sustainability/environment/data_verification/index.html

また、2023年度の環境データについては、2024年6月発行予定の「統合報告書2023」をご確認ください。

・温室効果ガス削減について、Scope3まで言及している。
・目標や実績、環境データ/第三者検証、データの算出・連結方法について、Webサイトや統合報告書で開示する旨を記載。

【日本たばこ産業株式会社】

(3) 人的資本、多様性の情報開示

① 人的資本に関するガバナンスについて、具体的な取組みを記載している。

(3) 人的資本

当社グループは、社会、事業環境が非連続に変化していく中においても、社会とその中に存在する当社グループが持続可能であるために、目指すべき方向を示すJT Group Purpose「心の豊かさを、もっと。」を策定しています。JT Group Purposeは未来社会における当社グループの価値提供領域を表すだけでなく、中長期戦略の策定・遂行、新規事業開発、サステナビリティ活動及び企業風土醸成等あらゆる取組みの求心力となるものです。JT Group Purposeの実現に向けた活動全ての起点となるのは当社グループ従業員一人ひとりであり、今後、その重要性は更に高まっていくと認識しています。このような認識のもと、引き続きJTグループ人財マネジメントポリシーを基本的な考え方とし、以下のとおり人的資本を定義し、その拡充に努めています。

① ガバナンス

当社グループにおいては、従業員の声に耳を傾けることを重視しており、多面的に従業員とコミュニケーションを行うことで、働きがいのある会社に向けて不断の改善に努めています。具体的には、当社グループで働く全従業員を対象とした従業員意識調査（EES）、各事業所単位での調査（パルスサーベイ）等を行うことで、グループレベルから事業所レベルまで、それぞれの組織における課題を特定・把握し、速やかな対応を行っています。

また、当社グループで働くすべての従業員に、安全かつ安心な職場環境を提供することは、当社の責務であると考えています。そのため、当社グループの多くの事業所では、ISO 45001（OHSAS 18001）に基づく高い労働安全衛生規準を設けており、当社グループの基準はすべての地域において法規制に準ずる、もしくはそれより高いものとなっています。

さらに、当社においては、社長が「健康経営宣言」を行うとともに、People & Culture担当執行役員を健康経営推進責任者と位置づけ、充実した健康支援体制の構築に努めています。具体的には全国11カ所の主要エリアに専門の産業保健スタッフ（医師、保健師）を配置し、個別に健康面談を実施する等、従業員一人ひとりが心身ともに健康で持てる力を最大限に発揮できるよう取組みを行っています。

このような人財に関わる取組みやその進捗状況については、適宜、社長・取締役会へ報告を行っております。

・従業員との多面的なコミュニケーションの施策として、グループで働く全従業員を対象とした従業員意識調査（EES）、各事業所単位での調査（パルスサーベイ）等を行うことで、グループレベルから事業所レベルまで、それぞれの組織における課題を特定・把握し、速やかな対応を行っている旨を記載。

Point!



・安全かつ安心な職場環境を提供するため、グループの多くの事業所で、ISO 45001（OHSAS 18001）に基づく高い労働安全衛生規準を設けており、グループの基準はすべての地域において法規制に準ずる、もしくはそれより高いものとなっていることを記載。

Point!



・充実した健康支援体制の構築のため、具体的には全国11カ所の主要エリアに専門の産業保健スタッフ（医師、保健師）を配置し、個別に健康面談を実施する等、従業員一人ひとりが心身ともに健康で持てる力を最大限に発揮できるよう取組みを行っている旨を記載。

Point!



【日本たばこ産業株式会社】

(3) 人的資本、多様性の情報開示

② 人的資本の考え方を「人財」「組織風土」「オーナーシップ（一人ひとりの主体性）」の3点で定義し、説明している。

②戦略
＜当社グループにおける人的資本＞
当社グループにおいては人的資本の明確化及び拡充に資する人事施策の高度化を進めています。人的資本を、企業活動を支える「人財」、活動の判断基準・行動様式となる「組織風土」、人財と組織風土の好循環を生み出すための「オーナーシップ（一人ひとりの主体性）」と定義するとともに、それぞれの状態及びそれらに紐づく人的資本活動

- ・グループにおける人的資本の考え方を「人財」「組織風土」「オーナーシップ（一人ひとりの主体性）」の3点で定義していることは独自性がある。
- ・グループの人事施策がこの3点に紐づいており、人事施策の推進・検証・改善を通じて、人的資本の拡充に取り組むことが明示されている。

（人事施策）の進捗や結果を把握するための指標を設定し、定期的なモニタリングを通じて着実な人的資本の拡充へ取り組んでいきます。

＜人財＞

当社グループは、これまでも、「人財の多様性こそ、競争力の源泉」と捉え、年齢、ジェンダー、性自認、性的指向、障がいの有無、民族、宗教、国籍、そして経験、専門性といった異なるバックグラウンドや価値観を持つ人財の確保に取り組んでいます。更に、これらの当社グループの企業活動をドライブする人財一人ひとりが、持てる能力を最大限発揮できるよう努めています。今後も、既存事業（たばこ事業、医薬事業、加工食品事業）の拡大・最適化を推進する人財、時代とともに変化していくであろう心の豊かさに対応する新たな事業の開発を推進する人財、当社グループの経営・事業をリードする人財の戦略的な確保と成長の支援に一層注力していきます。

また、多様な人財一人ひとりから選ばれ続ける企業であるため、People come firstという考えのもと、従業員の心身の安全・健康を大前提とし、当社グループという職場でいきいき働けるよう、様々なライフステージの従業員が自身の志向するワーク・ライフ・バランスやキャリアを実現できる制度の充実に努めています。

＜組織風土＞

多様な人財が当社グループの一員として、ともに企業活動を推進していく際に重要となるものが、組織風土（組織で共有すべき価値観）です。この価値観が組織に根付き、企業活動における判断基準・行動様式になることは、我々が当社グループらしいユニークな価値を持続的に創造していく上での重要な要素と考えています。

当社グループでは、高い倫理観に基づく誠実さ、お互いの成長を支援する風土を培ってきました。これらの風土を引き続き大切にするとともに、価値観の多様化が進む不確実な時代の中で、様々な「心の豊かさ」を社会に提供していくために、従業員のチャレンジをこれまで以上に後押しすることに加え、社内のみならず社外との共創を推進していくことで、時代に適応した当社グループらしい組織風土の醸成に努めています。

＜オーナーシップ（一人ひとりの主体性）＞

多様な人財がその能力を最大限発揮しながら、当社グループらしい価値を創造していくためには、一人ひとりが当社グループの組織風土を形成するとともに、組織の価値観が多様な人財の判断基準・行動様式として伝播していく好循環（人財と組織風土の相互影響）が必要です。そのためには、一人ひとりがJT Group Purposeを理解し共感したうえで、当社グループの重視する価値観・行動（行動指針）を主体的に実践・推進していくオーナーシップが重要と考えています。

このように、人的資本を「人財」「組織風土」「オーナーシップ（一人ひとりの主体性）」と定義するとともに、それらに紐づく人事施策の推進・検証・改善を通じて、当社グループにおける人的資本の拡充に取り組んでまいります。

アサヒグループホールディングス株式会社

【アサヒグループホールディングス株式会社】

＜サステナビリティ情報開示のポイント＞

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①サステナビリティ全般に関するガバナンス体制について、役割や構成メンバー、開催頻度や過去の実績まで開示している。 ②役員報酬にサステナビリティ指標が組み込まれている旨が記載され、具体的な計算方法も明示されている。 ③グループのサステナビリティに関する全体的な考え方や方針が端的に示されている。 ④リスク管理の体制やプロセスについて図で明示されている。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①CO2排出量削減を目指し、独自の中長期目標「アサヒカーボンゼロ」を設定して、定量的な目標と、具体的な取組みを開示している。 ②CO2排出量削減について、Scope3について目標値や実績値（先述）、具体的な取組みを開示している。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①人的資本の高度化が、「中長期経営方針」の中で取り組まれている経営課題の1つであることが示されている。 ②人材戦略の3つのアプローチを示し、その中身についても独自性の高い開示がなされている。
(4) その他の情報開示	①水資源についての方針や、分析リスクの結果、実施している施策について開示している。 ②全企業に共通するようなトピックだけでなく、アサヒグループとして関わりが深い「酒類」に関する内容をマテリアリティとして特定し、開示している。 ③人権はコンプライアンス色の強い項目であるため、人に関するものとして他の人的資本にかかる項目とまとめるのではなく、別の項目として分けて記載することは有用。 ④想定されるリスクをバリューチェーンに沿って特定し、具体的に開示している。

＜特徴的な取り組み内容＞

サステナビリティ全般

- ・サステナビリティへの取組みが促進するために役員報酬がインセンティブとして機能する仕組みを設計している旨を記載。
- ・役員報酬に社会的価値指標（サステナビリティ指標）を組み込んでいる旨を記載し、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領域を組み込んだ具体的な計算方法について明示している。

【アサヒグループホールディングス株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

①サステナビリティ全般に関するガバナンス体制について、役割や構成メンバー、開催頻度や過去の実績まで開示している。

2 【サステナビリティに関する考え方及び取組】

(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みを推進しています。

①ガバナンス

【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。

・サステナビリティにおけるガバナンス体制に関して、サステナビリティ関連組織を、役割、構成、開催頻度の項目からなる表で開示している。

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な検討及び推進	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）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	適宜開催

【アサヒグループホールディングス株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

①サステナビリティ全般に関するガバナンス体制について、役割や構成メンバー、開催頻度や過去の実績まで開示している。

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
サステナビリティタスクフォース	環境	●「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
	コミュニティ	●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	●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

※サステナビリティ実行会議の議論を補完するために実施

・サステナビリティ関連組織の開催時期と議論の内容を時系列で端的に記載している。

【アサヒグループホールディングス株式会社】

(1)サステナビリティ全般の情報開示

②役員報酬にサステナビリティ指標が組み込まれている旨が記載され、具体的な計算方法も明示されている。

【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】

アサヒグループホールディングス（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が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、公正な判断を保证するため、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。

・サステナビリティへの取組みが促進するために役員報酬がインセンティブとして機能する仕組みを設計している旨を記載。

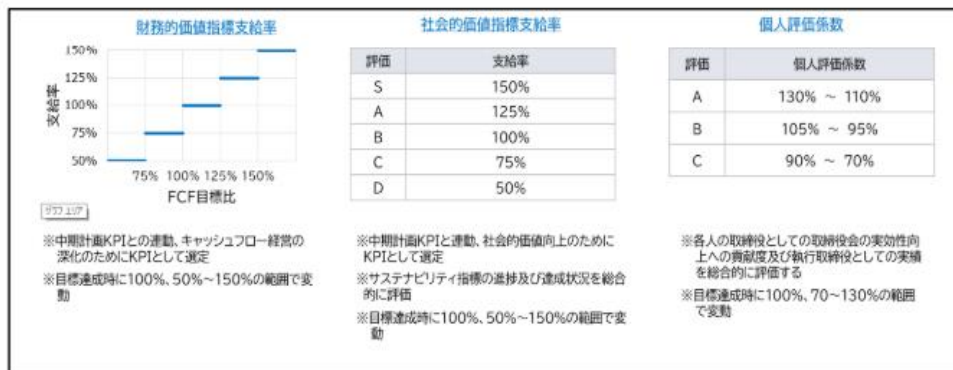
Point!

・役員報酬に社会的価値指標（サステナビリティ指標）を組み込んでいる旨を記載し、マテリアリティの項目に沿った形で設計された具体的な計算方法について明示している。

Point!

中期賞与の業績評価係数・KPI、個人評価係数

個人別支給額 = 役位別基準額 × 業績評価係数（財務的価値指標支給率 × 60% + 社会的価値指標（サステナビリティ指標）支給率 × 40%） × 個人評価係数



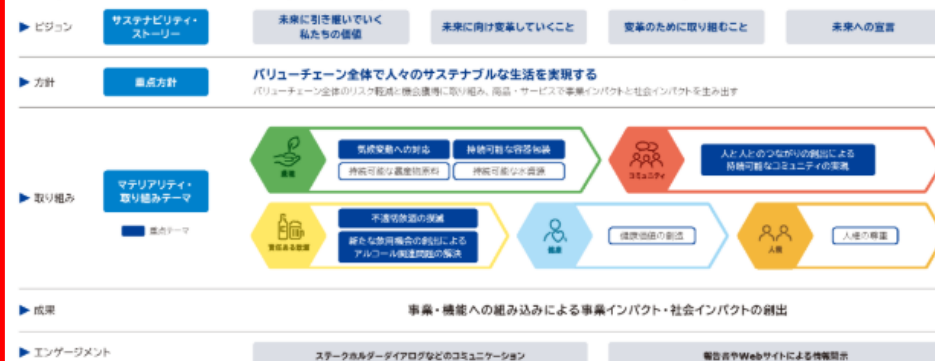
【アサヒグループホールディングス株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

- ③グループのサステナビリティに関する全体的な考え方や方針が端的に示されている。
- ④リスク管理の体制やプロセスについて図で明示されている。

②戦略

アサヒグループは、事業成長と社会価値の創出の最大化を目指して、バリューチェーン全体で人々のサステナブルな生活を実現することを重点方針として定めています。また、経営課題として取り組む領域を特定したマテリアリティ・取り組みテーマを設定し、適切で実効性のある取り組みにつなげています。



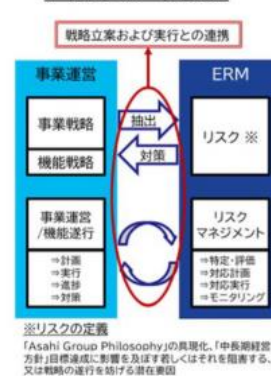
③リスク管理

〔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。

- ・グループのサステナビリティに関する全体的な考え方や方針が端的に示されている。
- ・サステナビリティ関連のリスク管理について、グループ全体に導入されているリスクマネジメント体制やリスクアパタイト フレームワークを用いたリスクコントロールの枠組みやリスクテイクの方針について記載している。

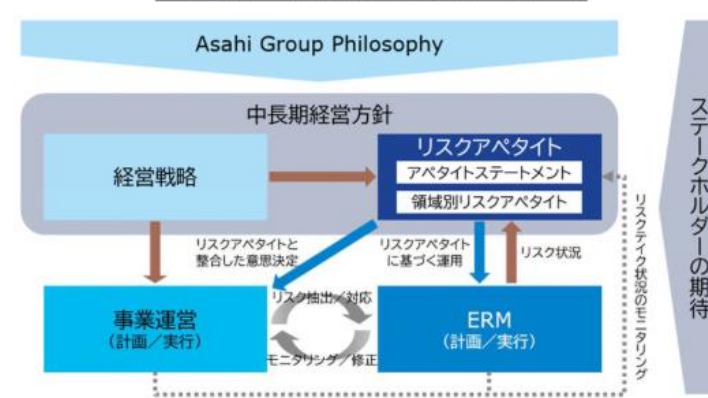
アサヒグループERM



グループERMのマネジメント体制



アサヒグループ リスクアパタイト フレームワーク



【アサヒグループホールディングス株式会社】

(2)気候変動の情報開示

①CO2排出量削減を目指し、独自の中長期目標「アサヒカーボンゼロ」を設定して、定量的な目標と、具体的な取組みを開示している。

②CO2排出量削減について、Scope3について目標値や実績値（先述）、具体的な取組みを開示している。

②戦略

アサヒグループは、2040年までにCO2排出量ネットゼロを目指す中長期目標「アサヒカーボンゼロ」を設定しています。また、バリューチェーンを越えて社会全体のカーボン排出量削減に貢献できるよう「Beyondカーボンニュートラル」の目標を掲げています。この2つの目標実現のため、多岐にわたる取り組みを積極的に進めています。また、2019年に「気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）」提言への賛同を表明し、シナリオ分析を通じて、気候変動へ対応した事業戦略の策定も進めています。

<「アサヒカーボンゼロ」への取り組み>

アサヒグループは、気候変動への中長期目標「アサヒカーボンゼロ」を設定しています。「アサヒカーボンゼロ」は、2040年にScope1,2及びScope3にてCO2排出量ネットゼロを目指すものであり、2030年にScope1,2において70%削減、Scope3において30%削減を目標とするものです。さらに、Scope1,2は2025年までに40%削減する中間目標を設定しました。また、「Beyondカーボンニュートラル」では、バリューチェーンを超えた社会全体のカーボン排出量削減を目指します。

Scope1,2におけるCO2排出量削減のため、事業場の設備を中心に省エネ化と電化を進め、使用するエネルギー全体における熱および燃料の利用割合を削減します。また2030年までに脱炭素関連施策に500億円以上を投資し、自社内での再エネ化の早期導入完了を目指します。さらに、再生可能エネルギーの活用については、2020年10月に日本国内飲料業界としては初となるRE100に加盟し、2040年までに使用する電力全てを再生可能エネルギーにすることを目指しています。Scope3におけるCO2排出量削減については、全体の80%以上を占める「原料・資材」「輸送（上流・下流）」由来のCO2排出を優先領域と定めて削減を進めます。具体的には、原料・資材においてはアルミ缶・PETボトルなどの容器包装の軽量化やリサイクル素材の活用を推進し、量と質の両面から取り組みを進めます。輸送においては、実証実験中の燃料電池トラックなどCO2排出量の少ない輸送手段を導入します。また、サプライヤーの皆様やパートナーと協働し、バリューチェーンのCO2削減と生態系保全の両立を目指します。

アサヒグループとして、科学的な根拠に基づく脱炭素目標設定の重要性を認識しています。そのため、「アサヒカーボンゼロ」は、SBT（Science Based Targets）イニシアチブと呼ばれる、脱炭素目標が科学的な根拠と整合しているかを認定する国際的なイニシアチブに認定を申請しました。その結果、2030年のScope1,2目標において「1.5℃目標」、Scope3目標において「2℃目標」の認定を取得しています。2040年までにCO2排出量ネットゼロを目指す中長期目標についてもSBTイニシアチブからの認証取得に向けて取り組んでいます。

- ・CO2排出量削減に対して、独自の中長期目標「アサヒカーボンゼロ」を設定し、定量的な目標と、具体的な取組みを開示している。
- ・CO2排出量削減について、Scope3について目標値や実績値（先述）、具体的な取組みを開示している。

【アサヒグループホールディングス株式会社】

(3) 人的資本、多様性の情報開示

① 人的資本の高度化が、「中長期経営方針」の中で取り組まれている経営課題の1つであることが示されている。

長期戦略のコンセプト

おいしさと楽しさで“変化するWell-being”に応え、持続可能な社会の実現に貢献する

- **目指す事業ポートフォリオ：ビールを中心とした既存事業の成長と新規領域の拡大**
 - ・ 既存地域でのプレミアム化とグローバルブランドによる成長、展開エリアの拡大
 - ・ 健康志向などを捉えた周辺領域での成長、ケイパビリティを活かした新規事業の創出・育成
- **コア戦略：持続的成長を実現するためのコア戦略の推進**
 - ・ 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
 - ・ DX=BX※と捉え、3つの領域（プロセス、組織、ビジネスモデル）でのイノベーションを推進
 - ・ R&D（研究開発）機能の強化による既存商品価値の向上・新たな商材や市場の創造
- **戦略基盤強化：長期戦略を支える経営基盤の強化**
 - ・ 目指す事業ポートフォリオの構築やコア戦略を遂行するための人的資本の高度化
 - ・ グループガバナンスの進化による最適な組織体制構築、ベストプラクティスの共有

※ BX：ビジネス・トランスフォーメーションの略

(3) 人的資本

■ 人的資本の高度化

アサヒグループは『中長期経営方針』において戦略基盤強化に向けた人的資本の高度化を掲げており、これを通じて事業ポートフォリオとコア戦略の実効性を高めることを目指しています。

① ガバナンス

アサヒグループでは、人材戦略を経営課題として捉え、執行側の経営戦略会議（現 Corporate Management Board）で、中長期戦略遂行の中で議論し、かつ、取締役会への報告を行っています。また、世界各地のRegional Headquarters（以下、RHQ）と連携し、様々な人材マネジメント策を推進し、経営課題対応としての土台を構築しています。毎月グローバルHRミーティングを開催し、組織と従業員一人ひとりの成長に向けて、ノウハウの共有やグループ横断の課題に取り組んでいます。また、各RHQでは、経営層の任命、サクセッションプラン、報酬制度などを決議する人事委員会を設置し、アサヒグループホールディングス（株）の経営層が議長もしくは委員として参画しています。

・ 人的資本の高度化が、グループの「中長期経営方針」の中で取り組まれている経営課題の1つであることが示されている。

【アサヒグループホールディングス株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

②人材戦略の3つのアプローチを示し、その中身についても独自性の高い開示がなされている。

②戦略

アサヒグループでは「人的資本の高度化」について3つのアプローチで人材戦略を策定しています。「ありたい企業風土の醸成」、「継続的な経営者人材の育成」及び「必要となるケイパビリティ[※]の獲得」。この3つの取り組みを通して経営基盤を支え、競争優位の源泉となる「人的資本の高度化」を通して、社員の成長と会社の成長を両立し、企業価値の向上を推進していきます。

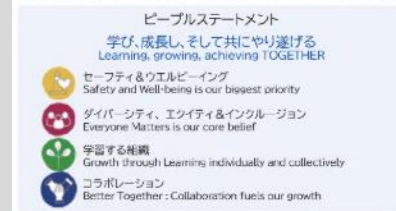
※ 戦略を実現するために必要な組織的能力



・3つのアプローチからなる独自の人材戦略について示し、それぞれのアプローチの中身についても説明がなされている。

■ありたい企業風土の醸成

アサヒグループを取り巻く複雑化・多様化するさまざまな課題の解決に向けて、これまでとは異なる多様な経験や発想が不可欠になっています。そうした状況なども踏まえ、「ビープルスステートメント」を基に、「学び、成長し、そして共にやり遂げる」風土醸成の具現化を図っています。



なお、詳細につきましては、以下の当社ウェブサイトに掲載しています。

WEB ビープルスステートメント

https://www.asahigroup-holdings.com/company/policy/key_hr_principles.html

「セーフティ&ウェルビーイング (S&W)」では、「グローバルS&Wカウンシル」において、グローバルビジョンに関する討議や従業員の健康増進、コミュニケーションの活性化に向けた取り組みを推進しています。「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I)」では、コアメッセージとして「shine AS YOU ARE」を掲げ、全世界の従業員への浸透を図っています。また、「グローバルDE&Iカウンシル」を中心に、アサヒグループの多様な文化を尊重し、インクルーシブな文化を醸成するため、「多文化性 (Multiculturalism)」の取り組みをグローバル全体で開始しました。さらに、2030年までに経営層の女性比率を40%以上とするべく、人事制度の見直しや昇格、研修、採用等のガイドラインの整備に取り組み、経営層の女性比率向上を推進しています。

「学習する組織」、「コラボレーション」では、新たに発足した「CHROラーニングコミュニティ」において、「Storytelling」、「Workshop」、「Mentoring」の3つのコミュニティで活動を開始し、さまざまな知識や経験、スキル、能力、資質を有する従業員が講師やメンターとなり、グローバルに地域を超えて、学び合い、成長する場の構築に取り組んでいます。



【アサヒグループホールディングス株式会社】

(4)その他の情報開示（持続可能な水資源）

①水資源についての方針や、分析リスクの結果、実施している施策について開示している。

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カ所、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カ所と特定し、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。

・水資源について、グループの方針を述べたうえで、シナリオ分析の結果を示し、特定されたリスクに対してグループで実施している施策について開示している。

「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。

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

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。

【アサヒグループホールディングス株式会社】

(4)その他の情報開示（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）

②全企業に共通するようなトピックだけでなく、アサヒグループとして関わりが深い「酒類」に関する内容をマテリアリティとして特定し、開示している。

f. 不適切飲酒の撲滅

酒類は、長い人類の歴史の中で、日々の暮らしに喜びと潤いをもたらすとともに、冠婚葬祭など人生の節目においても、大きな役割を果たしてきました。私たちは、そのような酒類の生産や販売に携わっていることを、大変誇りに思います。一方、不適切な飲酒によって、個人や家庭そして社会にさまざまな問題を起こすこともあります。

そこでアサヒグループは、グループ飲酒基本方針のもと、不適切な飲酒を撲滅し、アルコールが起因の社会課題の解決を目指していきます。

①ガバナンス

アサヒグループでは、アサヒグループホールディングス（株）のSustainability部門が事務局を担い、各Regional Headquarters（以下、RHQ）の担当役員や担当者が参加するグローバルアルコールポリシー会議を隔月で開催しています。同会議がサステナビリティタスクフォースの役割を担い、グループ全体における酒類関連の課題対応の協議や成功事例の共有などを実施するとともに、同体制の中で、責任ある飲酒の目標達成に向けた協議を行っています。また、2022年には、責任ある飲酒の中長期的な方向性や目標について経営戦略会議（現 Corporate Management Board）やグローバルサステナビリティ委員会で複数回に渡って討議し、将来に向けた具体的な活動を明らかにしました。

具体的なグローバルKPIやRHQレベルのKPIは、グローバルアルコールポリシー会議で議論を進め、合意されたKPIは四半期ごとの業績報告の中で各RHQのCEOから経営戦略会議（現 Corporate Management Board）に進捗を報告し、必要であれば詳細を議論します。

また、各事業会社は、中長期の方向性や目標、さらにはグループ飲酒基本方針に基づき、各国・各地域のアルコール関連課題や消費者ニーズを捉えながら具体的な施策を展開しています。

②戦略

アサヒグループは、グループ飲酒基本方針に基づき、不適切な飲酒の撲滅を目指し、従来から各地域の課題を考慮しながらさまざまな活動に取り組んできました。

2022年には、世界保健機関（WHO）が採択したグローバルアクションプラン2022-2030の内容を踏まえて、その中で設定されたグローバル目標の指標となる2030年までに「大量飲酒者の削減」や「一人当たりの純アルコール摂取量の削減」の実現に貢献する取り組みを強化する方針を定めました。

政府によるアルコールに関するマーケティング・営業活動の規制や課税以外の対策で不適切飲酒の課題を解決できることを実証し、その取り組みを進めることでアルコール業界の健全な成長を目指します。そのためにも多くのステークホルダーとともに有害なアルコール使用の削減を社会全体で実現すべく、多様なステークホルダーとの対話を重ねながら具体的な課題解決への貢献を目指します。

こうした活動を通じて、リスクの低減と機会創出につなげていきます。

g. 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

アサヒグループは「酒類を取り扱う企業グループとしての飲酒に関する基本方針」のもと、アサヒグループの知見と技術を結集して新たな革新的な商品を展開し、新たな飲用機会を創出していきます。

人と酒類の関係の革新に挑戦し、人々の豊かな生活の一翼を担う酒類文化の健全な発展に寄与しながら、不適切な飲酒による社会課題に取り組み、アルコールが起因の課題が減少している社会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 f. 不適切飲酒の撲滅 ①ガバナンス」をご参照ください。

②戦略

アサヒグループは、グループ飲酒基本方針に基づき、不適切な飲酒の撲滅を目指し、従来から各地域の課題を考慮しながらさまざまな活動に取り組んできました。

2022年には、世界保健機関（WHO）が採択したグローバルアクションプラン2022-2030の内容を踏まえて、その中で設定されたグローバル目標の指標となる「大量飲酒者の削減」や「一人当たりの純アルコール摂取量の削減」の実現に貢献する取り組みを強化する方針を定めました。

政府によるアルコールに関するマーケティング・営業活動の規制や課税の対策だけではなく、自主的な取り組みを進めることで不適切飲酒の課題を解決できることを実証し、アルコール業界の健全な成長を目指します。そのためにもアサヒグループの知見と技術を結集して、ノンアルコール・低アルコール商品の開発と展開に努めることで、新たな選択肢の提案を進めています。新たな飲用機会の拡大によって不適切な飲酒の削減を実現し、具体的な課題解決への貢献を目指します。

こうした活動を通じて、リスクの低減と機会創出につなげていきます。

・気候変動や人的資本といった全企業に共通するようなトピックだけでなく、アサヒグループとして関わりが深い「酒類」に関する内容をマテリアリティとして特定し、開示していることはかなり独自性があると思われる。

【アサヒグループホールディングス株式会社】

(4)その他の情報開示（人権の尊重）

③人権はコンプライアンス色の強い項目であるため、人に関するものとして他の人的資本にかかる項目とまとめるのではなく、別の項目として分けて記載することは有用。

④想定されるリスクをバリューチェーンに沿って特定し、具体的に開示している。

i. 人権の尊重

コロナウイルスや紛争の勃発、気候変動などの環境問題の深刻化により、脆弱な立場の人々における人権に対しての負の影響がさらに深刻化し、企業の人権尊重への取り組みが注目されています。アサヒグループはグローバルに事業を展開する企業として、自らの事業活動によって影響を受ける人々の人権を尊重することを責務として認識しています。事業を行ううえで、個人の人権と多様性（ダイバーシティ）を尊重し、差別や個人の尊厳を損なう行為を行わないこと、強制労働や児童労働を行わないことを「アサヒグループ人権方針」（以下、人権方針）の中で明示しています。

現在、人権デューデリジェンスの実施、従業員・ビジネスパートナーなどへの人権尊重の教育の徹底、人権侵害の被害者への救済の仕組みを構築しています。

①ガバナンス

事業活動全体の人権侵害リスク低減に向け、サステナビリティの推進体制における「サステナビリティタスクフォース」のひとつとして、「アサヒグループ人権会議」を設置しました。ここで議論された人権課題は、責任者であるGroup CSOに報告され、経営戦略会議（現 Corporate Management Board）で議論をしています。

人権方針、人権尊重に対する取り組みはアサヒグループホールディングス（株）の取締役会が監督責任を負い、同方針の遵守状況や取り組みの進捗を取締役会で定期的に確認することを定めており、毎年報告しています。最終の意思決定責任は代表取締役社長兼Group CEOが担っています。人権方針は定期的に見直しを行っており、2023年12月には、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」への準拠を強化すること、脆弱なステークホルダーを具体的に明示すること、そして2022年に国連総会の中で普遍的な人権と決議した新たな領域も包括することを目的に人権方針を改訂しました。

具体的な取り組みについては、「アサヒグループ人権会議」の構成メンバーであるアサヒグループホールディングス（株）の各部門が連携して実行しています。また、各部門の機能軸でRegional Headquartersと連携し、取り組みを強化しています。

②戦略

アサヒグループでは2019年に人権方針を策定した際、方針内で定めた重要な人権課題への対応状況についてベストプラクティス事例とのギャップ分析を行いました。その結果とバリューチェーンにおける人権課題をもとに優先度が高い取り組み項目を特定し、各部門の行動計画を策定しています。これらの取り組みは国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて進めています。2023年にはアサヒグループの主要事業である3カテゴリー（酒類・飲料・食品）を対象にバリューチェーン全体の包括的な人権リスクの見直しを行い、結果的にこれらの取り組み項目に変更の必要が無いことを確認しました。

（優先度が高い取り組み項目）

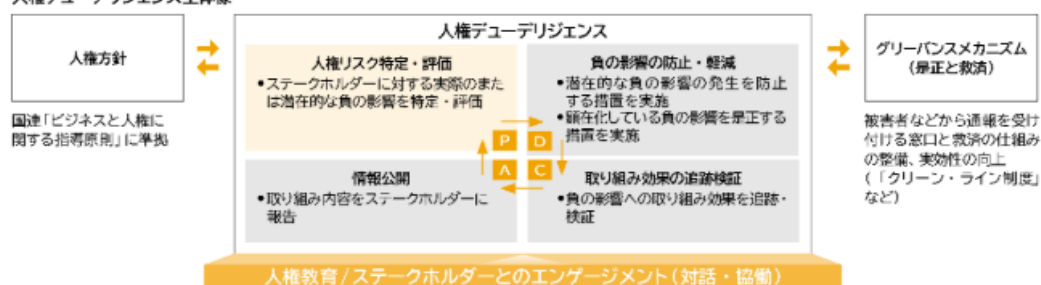
- サプライチェーン
- 自社の従業員
- 人権侵害の被害者への救済の仕組みの構築・運用

また2023年の見直しにおいては、業務に従事する労働者などのステークホルダーと、ステークホルダーに紐づく人権課題をより具体的に洗い出し、アサヒグループが取り組むべきリスクをバリューチェーン上にマッピングしました。今後このマップをもとに、人権方針の改正と、新たに高リスクと判断した事象に対する取り組みを検討していきます。

バリューチェーンにおける主な潜在的人権リスク



人権デューデリジェンス全体像



・人権はコンプライアンス色の強い項目であるため、人に関するものとして他の人的資本にかかる項目とまとめるのではなく、別の項目として分けて記載することは有用。

・想定されるリスクをバリューチェーンに沿って特定し、具体的に開示している。

・人権DDの全体像について、図を用いて端的に示している。

麒麟ホールディングス株式会社

【キリンホールディングス株式会社】

<サステナビリティ情報開示のポイント>

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①企業の全体戦略とサステナビリティの関わりについて端的に記載されている。 ②サステナビリティへの取組みにより、どのように持続的価値創造がなされるかが図を用いて丁寧に説明されている。 ③各サステナビリティ関連の委員会や会議の様子を開示している。 ④グループのマテリアリティ設定の過程を端的に記載。その際、特に重要な項目が明確に示唆されている。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①気候変動緩和として、2030年までのGHG排出量削減ロードマップを策定。それに基づいた取組みとして、大規模太陽光発電や再生エネルギーの調達、サプライチェーン全体での施策の検討や、数々の先進的な事例に取組んでいる旨を記載。 ②指標と目標について、各アクションプランごとに目標値や実績値が定量的に開示されており、GHG排出量削減についてはScope3まで言及されている。 ③リスクと機会について事業インパクトの評価を定量的に示し、対応策を示している。 ④気候変動対応ロードマップに沿った投資の予定を開示している。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①人材戦略が経営戦略『KV2027』に基づいた戦略であることや、経営戦略と人材戦略の関係を、図によって端的に記載している。 ②人的資本における現在の姿とあるべき姿のギャップを把握し、人材戦略の課題認識として明示している。 ③「女性経営職比率」等の指標の目標と実績が記載されている。 ④人的資本に関する取組みの開示指標として、独自性と比較可能性を考慮した複数の項目を算出している旨を記載している。

<特徴的な取り組み内容>

気候変動関連等

- ・気候変動緩和として、2030年までのGHG排出量削減ロードマップを策定。それに基づいて、大規模太陽光発電を国内外の拠点に設置、国内外の拠点で調達再生可能エネルギー比率100%を達成など様々な取組みを実施した旨を記載。
- ・主要なサプライヤーからのアンケートより、バリューチェーン全体でGHG削減を進める施策を協同検討している旨を記載。
- ・再生型農業の知見獲得と推進に向けたレインフォレスト・アライアンスとの共同施策や、自社管理ブドウ園での取組み、TNFDとの共同での取組みなど、先進的な事例が示されており、そうした事例が各所で紹介されている旨を記載。

【キリンホールディングス株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

- ①企業の全体戦略とサステナビリティの関わりについて端的に記載されている。
- ②サステナビリティへの取組みにより、どのように持続的価値創造がなされるかが図を用いて丁寧に説明されている。

(1)経営の基本方針

当社は2019年度に、2027年に向けた新たなキリングroup長期経営構想である「キリングroup・ビジョン2027」（略称：KV2027）を策定しました。また、KV2027の実現に向けて、社会と価値を共創し持続的に成長するための指針である「キリングroupCSVパーパス」（略称：CSVパーパス）を策定しました。

「キリングroup CSVパーパス」

GMIに基づき、当社は「酒類メーカーとしての責任」を果たすことを前提に、「健康」「コミュニティ」「環境」の4つの領域の課題解決を目指しており、これを「CSVパーパス」と定めています。また、具体的なアクションプランをCSVコミットメントとして、成果指標を会社別により具体化して目標値を設定し、グループ各社の取り組みに繋げています。



・企業の全体戦略とサステナビリティの関わりについて、サステナビリティへの取組みを根幹とした、CSV経営を目指していることが示されている。

・サステナビリティへの取組みにより、どのように持続的価値創造がなされるかが図を用いて丁寧に説明されている。

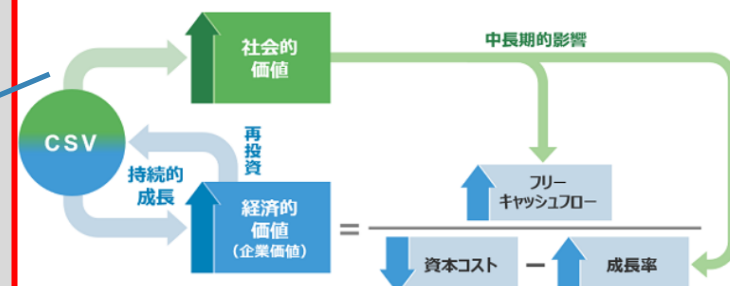
価値創造モデル/CSV経営の概念

CSV経営のベースの考え方である「社会課題の解決を通じて、社会的価値と経済的価値を創出すること」を持続的に推進していく仕組みとして、当社は価値創造モデルを策定しています。イノベーションを生み出すための組織能力（INPUT）を基盤として、社会課題の解決に事業活動（BUSINESS）を通じて取り組むことで、価値（OUTPUT/OUTCOME）を創出しCSVパーパスを実現しています。特に人的資本や自然資本などの非財務資本の強化は、社会と共に自然の恵みを利用しながら事業を行う当社にとって、継続的な価値の創造につながります。

事業を通じて、当社は社会的価値と経済的価値を同時に生み出し、それらを組織能力などの経営基盤に再投資することで、持続的に資本と価値を成長させることを目指しています。



CSV経営による持続的価値創造の構造



【キリンホールディングス株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

③各サステナビリティ関連の委員会や会議の様子を開示している。

(1) サステナビリティ課題全般

項目	内容
ガバナンス	当社はサステナビリティに関する重要事項について、グループ経営戦略会議及び取締役会で審議・決議しています。また、当社はCSV経営を推進していくため、キリンホールディングス社長を委員長としてグループCSV委員会を年3回実施し、CSVの方針・戦略および取り組み計画策定のための討議や計画実行状況のモニタリングを行っています。その内容を取締役に報告し、議論の結果をグループ全体戦略に反映させています。 グループCSV委員会開催報告 https://www.kirinholdings.com/jp/impact/csv_management/promotion_impact/#link-1648082512
	環境・健康・従業員という3つのテーマで設定したグループ非財務目標を、当社の取締役(社外取締役を除く)及び執行役員の業績評価に反映させています。それらについては、1 [経営方針、経営環境及び対処すべき課題等] (2) 中長期的な経営戦略と目標とする経営指標 に記載しています。 グループCSV委員会の討議を踏まえ決定されたCSVの方針・戦略の実効性を高めるため、キリンホールディングス各部門および主要事業会社企画部門の実務担当者で構成されるCSV担当者会議を設置し、情報共有と意見交換を行っています。(図1参照)
	グループCSV委員会の傘下には、グループ横断の会議体である、CSV戦略担当役員を議長とするグループ環境会議、人事総務戦略担当役員を議長とするグループビジネスと人権会議/グループ健康経営推進会議を設定し、サステナビリティに関する個別課題への対応を促進しています。(図2参照) サステナビリティ課題別会議開催報告 https://www.kirinholdings.com/jp/impact/csv_management/promotion_impact_sustainability/

・サステナビリティへの取り組みが役員の業績評価と報酬に反映されている旨を記載。

2023年度開催報告

11月13日開催

主な議題

- ・ ESG投資を取り巻く環境変化と対応状況の共有
- ・ ESG評価機関からの評価結果の報告

当日の主な報告・共有内容

- ・ ESG投資を取り巻く環境変化と対応状況の共有
- ・ ESG投資に関して、米国では政治的な側面に起因する揺り戻しがある一方、欧州ではサステナビリティに関する情報開示と規制を強化
- ・ ISSBは2023年6月にサステナビリティ全般と気候変動の開示基準を公表。日本では今後、SSBJの議論を受けて、2026年3月期以降に非財務情報の開示が制度化される予定
- ・ 当社グループの非財務情報開示対応として、グループおよび各社の非財務情報開示に関連する課題について、幅広く検討を開始。ISSBへの準拠も視野に入れ、非財務情報に関する業務をスムーズかつ正確に進めるための課題解決方法を検討中
- ・ ESG評価機関からの評価結果の報告
- ・ 当社グループのESG評価は、グローバル酒類企業とはほぼ同等であるが、国内外の食品・日用品企業のESG水準は向上しており、優位性は縮小傾向。加えて、アルコールセクターに対するリスク評価が上昇
- ・ 「世界のCSV先進企業」の実現に向け、HS事業へのシフトなどの事業ポートフォリオの転換に加え、PETのケミカルリサイクルやネイチャーポジティブ・TNFDで先行し先進企業としての評価向上を目指す



・グループCSV委員会やサステナビリティ課題別会議の開催報告についてWeb上で開示している旨を記載。

・Web上では、各サステナビリティ関連の委員会や会議の主な議題や、主な報告・共有内容、実際の様子を写真付きで、開催の時系列順に示している。

【キリンホールディングス株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

④グループのマテリアリティ設定の過程を端的に記載。その際、特に重要な項目が明確に示唆されている。

戦略	①グループ・マテリアリティ・マトリックス 当社は社会とともに持続的に存続・発展していくうえでの重要課題をグループ・マテリアリティ・マトリックス（GMM）に整理しています。GMMを元に経営理念を社会的存在意義に翻訳した指針としてCSVパーパスを策定し、その実現に向けてCSV経営を推進することで社会課題を解決するとともに経済的価値も創出することを目指しています。詳細は、1「経営方針、経営環境及び対処すべき課題等」（1）経営の基本方針 に記載をしています。 ②マテリアリティ選定プロセス マテリアリティは「経営諸課題の抽出」、「社内評価の実施」、「ステークホルダー・エンゲージメントの実施」、「マテリアリティの決定」の4つのプロセスで選定しています。各プロセスの詳細については以下の通りです。 経営課題の抽出においては、ISO26000、GRI、SASBなどの報告ガイドライン、FTSE、MSCI、Sustainalytics等の評価項目、SDGsのターゲット等をベースに、課題を洗い出しました。 社内評価の実施においては、NGO・NPOのレポートやメディア情報等の社会課題に関する客観的情報に基づき社会課題の事業活動への影響と事業活動による社会への影響について、グループ経営戦略会議での意見交換を実施しました。 ステークホルダー・エンゲージメントにおいては、社内評価結果を元に、投資家・NGO・NPO・従業員（労働組合）から意見を得ました。 マテリアリティの決定においては、ステークホルダーの意見を反映した結果について、グループCSV委員会での意見交換を実施したうえで、取締役会で決議しました。 ③課題別の対応 サステナビリティ全般への考え方や取り組みを受けて、環境・ビジネスと人権・健康経営については課題別の会議体を通じて社会と当社のリスクと機会を評価し、方針や戦略・計画を議論しています。各会議体の開催報告は幅広いステークホルダーへ積極的に情報開示を行っています。
----	--

持続的成長のための経営諸課題「グループ・マテリアリティ・マトリックス：GMM」

キリングroupは、社会とともに、持続的に存続・発展していく上での重要テーマを事業へのインパクトとステークホルダーへのインパクトの2つの観点から評価し、「持続的成長のための経営諸課題（グループ・マテリアリティ・マトリックス：GMM）」に整理しています。GMMは時間の経過とともに変化していくものと捉え、中期経営計画策定(3年)ごとに再評価し、改訂しています。

2022年中期経営計画の策定に合わせ、新型コロナウイルス感染症の拡大をはじめとする環境変化やステークホルダーからの期待を踏まえて、GMMの粒度を細分化して重要性を再評価することにより、社会的要請への適合度を高めました。

	酒類メーカーとしての責任 健康 コミュニティ 環境 他的重要課題とガバナンス								
高 ス テ ー ク ホ ル ダ ー へ の イ ン パ ク ト	ウェルビーイングを育むつらつと信頼の創出	Unmet Medical Needsを満たす医薬品の提供	原料生産地と事業展開地域におけるコミュニティの持続的な発展	持続可能な生物資源の利用	アルコール関連問題への対応	食の安全・安心の確保	医薬品メーカーとしての安定供給と安全性・信頼性の確保	人権の尊重	
	組織能力の向上と意思決定の迅速化	生活習慣病の予防支援	コンプライアンスの推進	気候変動の克服	危険機能の維持支援	労働安全衛生の確保	イノベーションを実現する人材育成	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	
	災害へのアクセス向上	組織の透明性確保	食に関わる経済の活性化	持続可能な物流の構築	サイバー攻撃への対策	コーポレートガバナンスの実効性向上	リスクマネジメントの強化	個人情報情報の保護	グループガバナンスの強化
中									
小	グループの事業へのインパクト								

※各象限内の重要性に差異はありません。

- ・グループのマテリアリティ設定の過程を端的に記載している。
- ・マテリアリティの特定において2軸で整理しているが、重要度の最も高い象限に項目を集中させ過ぎないことで、特に重要な項目が明確になっているため有用であると考えられる。

【キリンホールディングス株式会社】

(2)気候変動の情報開示

①気候変動緩和として、2030年までのGHG排出量削減ロードマップを策定。それに基づいた取組みとして、大規模太陽光発電や再生エネルギーの調達、サプライチェーン全体での施策の検討や、数々の先進的な事例に取り組んでいる旨を記載。

【気候変動・自然資本への対応】※一部抜粋

戦略	内容
	気候変動による温暖化や降水量の変化、自然災害が、重要な原料である農産物や水に大きな影響を与える一方で、自然資本の保全・回復が「自然に根差した社会課題の解決策」として気候変動の緩和策や適応策になることを理解し、研究・技術開発力およびエンジニアリング力を活用して環境課題の解決に向けて統合的にアプローチしています。 □気候変動では、TCFDのシナリオ分析をインプットとして2020年に改訂した「キリングループ環境ビジョン2050」で、2050年のネットゼロ目標を設定しました。SBT1.5℃目標の設定、RE100への加盟（以上、2020年）により中間目標にブレクダウンし、自社主体の削減に加えて、取引先の削減を促進します。 □自然資本では、場所固有・依存性を考慮し、「持続可能な生物資源利用行動計画」の下、TNFDが提唱するLEAPアプローチを活用しながら、持続可能な原料農産物の調達と水資源の利用を図るとともに、気候変動問題の緩和策としても活用し、事業のレジリエンスを向上させます。 □容器包装では、2027年の日本でのペットボトルのリサイクル樹脂使用率50%目標達成と持続可能な容器包装の開発により、プラスチックが循環する社会構築に貢献するとともに、Scope3でのGHG削減、自然環境への影響低減を目指します。 □気候変動・自然資本等の環境課題への統合的アプローチの推進とルールメイキングへの貢献を目的として、以下に参画・活動しています。 ・Alliance To End Plastic Waste（2021年に加盟） ・SBTs for Natureのコポレートエンゲージメントプログラム（2021年に国内医薬品・食品業界初として参加） ・TNFDシナリオ分析のパイロットテスト（2021年からThe TNFD Forumに参加。2022年にパイロットテストに参加。2023年にTNFD Adopter登録）

・気候変動緩和として、2030年までのGHG排出量削減ロードマップを策定。それに基づいて、様々な取組みを実施した旨を記載。

Point!

・大規模太陽光発電を国内外の拠点に設置。
・国内外の拠点で調達再生可能エネルギー比率100%を達成した旨を記載。

Point!

・主要なサプライヤーからのアンケートより、バリューチェーン全体でGHG削減を進める施策を協同検討している旨を記載。

Point!

・再生型農業の知見獲得と推進に向けたレインフォレスト・アライアンスとの共同施策や、自社管理ブドウ園での取組み、TNFDとの共同での取組みなど、先進的な事例が示されており、そうした事例が各所で紹介されている旨を記載。

Point!

進捗

□TCFD新ガイダンス^{※1}に完全準拠したシナリオ分析の中でアセットのリスクと機会を分析・評価する等、気候変動による財務インパクト把握の精緻化（2022年～）を行うとともに、自然資本の依存度・影響度・リスクと機会を把握するための評価を実施して、気候変動と自然資本の財務インパクトを統合的に開示しました（2023年）。

□気候変動の緩和策として、2030年までのGHG排出量削減ロードマップを策定（2023年）し、グループ会社の削減目標・行程を確定して実行を開始しています。主な取り組みは以下の通りです。

- ・大規模太陽光発電をPPA方式（横浜工場除く）でキリンビール全工場（2021年）、協和キリン宇都工場・メルシャン藤沢工場（2023年）に設置。協和キリン高崎工場およびライオン豪州およびニュージーランドの全拠点（2023年）、シャトー・メルシャンの全ワイナリー（2022年）、キリンビール全工場・全営業拠点（2024年）での調達電力再生可能エネルギー比率100%を達成。

- ・食品企業として世界で初めてSBTネットゼロの認定を取得（2022年）。
- ・その他、低GHG排出の原料農産物や資材の調達検討、ペットボトルの再生樹脂使用比率の増加等のバリューチェーン全体のGHG排出量削減を推進中。主要なサプライヤーへのアンケートから把握した各社の削減計画と削減進捗状況をもとに削減施策を協同検討する等、エンゲージメントを重視して削減を計画（2023年）。

□適応策として、スリランカの紅茶農園での持続可能な農園認証の取得支援、水ストレスを考慮した適切な節水を継続しています。

□気候変動の事業機会では、オーストラリアで初のカーボンニュートラルなアルコーフリービール「XXXX Zero」（2022年）を発売しました。免疫機能の機能性表示食品を外部パートナー企業と連携してラインアップを拡大し、デング熱・新型コロナウイルスなど気候変動の影響でリスクが拡大すると言われていた感染症対応研究も継続しています。

□自然資本では、気候変動の緩和・適応に寄与する再生型農業の知見獲得と推進を目的として、スリランカでレインフォレスト・アライアンスと共同で「リジェネラティブ・ティ・スコアカード」の開発を開始しています。腕子ヴィンヤードは、生物多様性条約第15回締約国会議（COP15）で新しい世界目標として採択された「30by30」の目標達成に向けた環境省の自然共生サイトに正式認定（2023年）されました。アメリカコロラド州のニュー・ベルジャン・ブルワリーでTNFDと共同で実施したシナリオ分析結果はTNFDフレームワークβ版「ディスカッションペーパー」で紹介され、2023年9月に開示されたTNFD正式版の中でもオーストラリアでの水資源への対応が事例紹介されました。

【キリンホールディングス株式会社】

(2)気候変動の情報開示

②指標と目標について、各アクションプランごとに目標値や実績値が定量的に開示されており、GHG排出量削減については、Scope3まで言及されている。

指標と目標	気候変動に関連する目標	項目	目標	実績 ^{※1}
		バリューチェーン全体のGHG排出量	ネットゼロ(2050年)	4,876千tCO2e
		Scope1+2	50%削減(2030年/2019年比)	18%削減
		Scope3 ^{※2}	30%削減(2030年/2019年比)	1%削減
		使用電力の再生可能エネルギー比率	100%(2040年)	27%
指標と目標	自然資本に関連する目標	項目	目標	実績 ^{※1}
		スリランカ大農園認証取得トレーニング数	累計15農園(2022年～2024年)	4農園
		スリランカ小農園認証取得トレーニング数	累計5,350農園(2022年～2024年)	9農園
		国内でのパーム油の認証油比率	100%維持	100%
		ライオン用水原単位(オセアニア地域)	2.4kl/k1(2025年)	3.6kl/k1
指標と目標	容器包装に関連する目標	項目	目標	実績 ^{※1}
		ペットボトルの再生樹脂使用比率	50%(2027年)	8.3%
		国内飲料事業紙・印刷物FSC認証紙採用比率	100%維持	100%

※1: 2021年10月に公開された「TCFD指標、目標、移行計画に関するガイダンス」および「TCFDの提言の実施(2021年版)」を指します。

※2: 2022年末実績です。

※3: 各年度のScope3算定には原研 IDEA Ver2.3、Ver.3.1を使用しています。

指標と目標	サステナビリティに関する重要課題に対する目標は、グループ非財務指標として当社の経営計画に織り込まれています。具体的には、1 [経営方針、経営環境及び対処すべき課題等] (2) 中長期的な経営戦略と目標とする経営指標 に記載しています。 また、CSVパーパスを実現するために、当社および主要子会社に取り組むべき課題に対するアクションプランとして、各社はCSVコミットメントを設定しています。それらを経営計画に組み込み、その進捗を各社経営層の業績評価に反映させています。
	CSVコミットメント https://www.kirinholdings.com/jp/impact/csv_management/commitment/

環境							
経営諸課題		特に貢献するSDGsターゲット	CSVコミットメント				
中項目	テーマ		アプローチ(社会的・経済的価値)	成果指標	会社/部門	目標値	目標年
気候変動の克服		7.2 13.1	早期にRE100を達成し、自社の使用エネルギーを100%再生可能エネルギー起源にすることに加えて、再生可能エネルギーを社会に広げ、ステークホルダーと共に脱炭素社会に寄与するビジネスモデルの構築に努めます。	まれるリサイクル素材の割合			
				GHG (Green House Gas) 排出削減率: Scope1+2	キリンビール	55% (2019年比) 30% (2019年比)	2030 2024
					キリンバレッジ	55% (2019年比) 17% (2019年比)	2030 2024
					メルシャン	55% (2019年比) 25% (2019年比)	2030 2024
					ライオン	55% (2019年比) 30% (2019年比)	2030 2024

・指標と目標が定量的に示されており、GHG排出量についてはScope3まで言及している。

・指標と目標についてより詳しい内容をWeb上に開示している旨を記載。そこには、マテリアリティをさらに細分化したテーマとそれに対するアクションプラン、取り組む会社/部門が記載され、目標値や実績値（2年分）が定量的に開示されている。

【キリンホールディングス株式会社】

(2)気候変動の情報開示

③リスクだけでなく、機会についても事業インパクトの評価を定量的に示し、対応策を示している。

リスク・機会の事業インパクト評価と対応戦略

2017年以降、継続的に気候変動のシナリオ分析を行うことで、気候変動によるリスクと機会の把握レベルと戦略を向上してきました。2023年は、自然資本や容器包装のインパクト評価を依存性や影響なども考慮して試算し、統合的に開示しています。

財務影響の分析

	事業リスク/社会課題	財務インパクト	対応
物理的リスク	農産物の収量減	2℃シナリオ：約11億円～約30億円 4℃シナリオ：約32億円～約104億円 (2050年) ^{※4}	・大麦に依存しない醸造技術 ・植物大量増殖技術 ・持続可能な農園認証取得支援
	洪水による操業停止	約10億円 (200年災害、国内20カ所合計)	・洪水の知見共有 ・洪水への設備対応
	渇水による操業停止	約0.3億円～約6億円	・渇水の知見共有 ・節水技術開発・展開
	ペットボトルのマイナスの影響	約11億円	・メカニカルリサイクルの拡大 ・ケミカルリサイクルの製造技術確立
移行リスク	カーボンプライシングによるエネルギー財務インパクト	2℃シナリオ：約77億円 4℃シナリオ：約12億円 (2030年) ^{※5}	・GHG排出量削減の実現 ・損益中立でのエネルギー転換
	カーボンプライシングによる農産物財務インパクト	2℃シナリオ：約9億円～約21億円 4℃シナリオ：約40億円～約76億円 (2050年) ^{※6}	・植物大量増殖技術 ・持続可能な農園認証取得支援
	持続可能な農園認証の農園からの認証品の調達	約0.6億円	・持続可能な農園認証取得支援 ・持続可能な原材料の調達
事業機会	健康な人の免疫機能の維持	免疫健康サプリメント市場： 28,961.4Mn米ドル（2030年）	・ヘルスサイエンス領域での貢献
	熱中症の予防	熱中症対策飲料市場：940～1,880億円 (2100年、4℃シナリオ)	・熱中症対策飲料での貢献
	フードウェイスト削減	約9億円	・製品廃棄の削減
	ベトナムコーヒー農園での化学肥料、農薬削減による財務インパクト	約1.1億円 ^{※7}	・エンゲージメントの強化

※4：気候変動予測データ分布の中央の50パーセンタイル値で評価しています。

※5：GHG排出量削減を行わなかった場合で評価しています。

※6：価格変動予測データ分布の中央の50パーセンタイル値で評価しています。

※7：ベトナムコーヒー農園からのセアリングより試算しています。

2022年～2023年、TCFD新ガイダンスが求めるアセットに対する気候変動の影響分析を実施しました。事業売却・自然災害などによる影響は小さいと評価しています。

	分析項目	影響
買収、売却、方針による影響 (BT1.5℃目標を達成するために必要な2030年までのGHG排出削減量)	Lion-Dairy & Drinks・ミャンマー事業売却前	515千tCO2e
	同売却後 ^{※8}	463千tCO2e
リスクに晒されている資産	国内事業所20カ所の200年災害によるエクスポージャー ^{※9}	約10億円
	関連設備残存簿価 ^{※10}	約11億円

※8：目標達成可能性は若干容易になる方向ではあるものの、必要な投資・費用に大きな影響はないと判断しています。

※9：自然災害モデルAIR洪水シミュレーションでの算出結果です。自然災害によるエクスポージャーも小さいと考えていますが、今後事業所の現地調査等を行い付保の可否についても検討していきます。

※10：気候変動に伴う法規制または社会的な情勢を主要因として耐用年数に達せず更新せざるを得なくなる可能性は低いと判断しています。参考としてキリンビール、キリンビバレッジ、メルシャンのボイラー、および物流グループ会社所有のトラックの残存簿価の合計値を提示しています。

・ リスクだけでなく、機会についても事業インパクトの評価を定量的に示し、対応策を示している。
・ TCFD新ガイダンスが求めるアセットに対する気候変動の影響分析について、結果を示している。

【キリンホールディングス株式会社】

(2)気候変動の情報開示

④気候変動対応ロードマップに沿った投資の予定を開示している。

投資計画

2030年までは損益中立を原則とし、省エネ効果で得られたコストメリットで投資による減価償却費や再生可能エネルギー電力調達を増加分を相殺します。GHG排出量削減を主目的とした環境投資の指標としてNPV（Net Present Value）を使用し、投資判断枠組みにはICP（Internal Carbon Pricing：\$ 63/tCO2e）を導入しています。再生PET樹脂の調達及び工場におけるヒートポンプシステム導入への支出を資金使途とするグリーンボンド（期間：2020年～2024年、100億円）に続き、2023年1月には、当社がScope1とScope2の温室効果ガス（GHG）排出量削減に向けて推進する省エネ、および再生可能エネルギー関連のプロジェクトに充当する国内食品企業初のトランジション・リンク・ローンによる資金調達（期間：2022年～2042年、500億円）を実行しました。本ローンについては、経済産業省による令和4年度温暖化対策促進事業費補助金及び産業競争力強化法に基づく成果連動型利子補給制度（カーボンニュートラル実現に向けたトランジション推進のための金融支援）が適用されます。2022年には、省エネルギーに44億円、再生エネルギーの拡大に14億円を充当しています（エネルギー転換への充当はありません）。また、2023年には、省エネルギーに51億円、再生エネルギーの拡大に20億円を充当しています（エネルギー転換への充当はありません）。

気候変動対応ロードマップの投資予定^{※12}

（単位：億円）

	2019-2021年中計	2022-2024年中計	2025-2027年中計	2028-2030年中計
省エネルギー投資・施策	15	74	104	48
再生可能エネルギー使用拡大 ^{※13}	15	150	237	362
エネルギー転換	0	0	9	12
合計	30	224	350	422

※12：2019-2021年中計は実績。2022～2030年はトランジション・リンク・ローン策定時の想定であり、今後修正される可能性があります。

※13：再生可能エネルギー使用拡大には再生可能エネルギー電力調達に関わる全ての投資額を含めております。

・施策の推進・継続には、適切なリソース配分が必要であるが、気候変動対応ロードマップに沿った投資の予定を開示している。

【キリンホールディングス株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

①人材戦略が経営戦略『KV2027』に基づいた戦略であることや、経営戦略と人材戦略の関係性を、図によって端的に記載している。

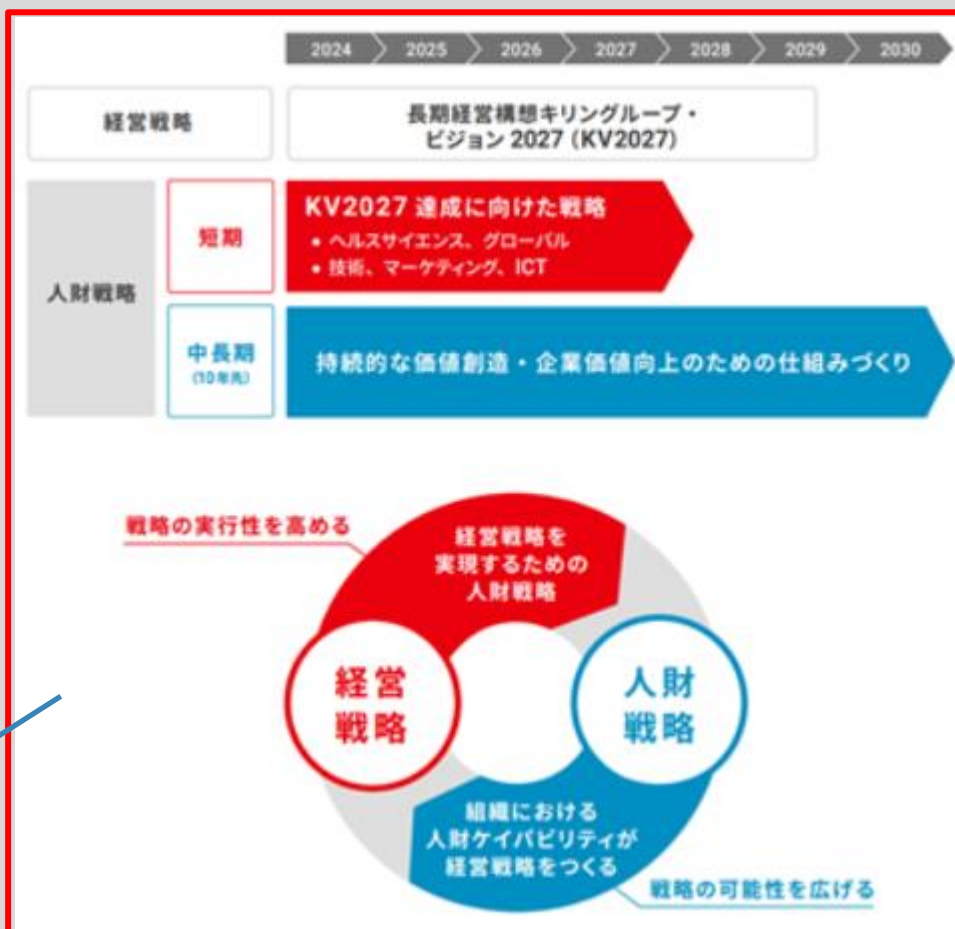
〔人的資本への対応〕

人財戦略を取りまく環境は社内外で大きく変化しており、キリングroupの人財戦略も大きな転換期を迎えています。生活環境の変化や個人の価値観の多様化もあいまって、働き方をはじめ労働市場環境は劇的に変化し、また、キリングroupにおいては事業ポートフォリオの転換によって、経営戦略実行に求められる人財も変化しています。

キリングgroupでは、「人財」を価値創造・競争優位の源泉とあらためて位置づけ、その価値を最大限引き出すことで、KV2027の実現と、グループの持続的成長・価値向上を実現していきます。

項目	内容
戦略	1. 人財戦略のありたい姿 キリングgroupでは、「人財」を価値創造、競争優位の源泉と位置付け、人財に投資していくことで、「人財が育ち、人財で勝つ会社」を目指します。 キリングgroupでは、経営戦略が人財戦略の方向性を規定すると同時に、人財のケイパビリティが経営戦略を策定する上での重要な要素となり、経営戦略の可能性を広げると考えています。競争力の源泉である人財に対し、マーケティング、R&D、ICTといった専門性を高め、食領域からヘルスサイエンス領域・医領域にわたるユニークな事業ポートフォリオを通じて多様な事業経験を積み重ね、専門性と多様性を備えた人財を育成していきます。 また、外部人財や障害者の採用、女性の活躍推進など、多様性を受容する組織風土の醸成と成長意欲のある人財の成長を支援する環境を整備することで、一人一人のチャレンジする意欲を高め、イノベーションにつながる機会を増やしていきます。

・人材戦略が経営戦略『KV2027』に基づいた戦略であることや、経営戦略と人材戦略の関係性を、図によって端的に記載している。



【キリンホールディングス株式会社】

(3) 人的資本、多様性の情報開示

② 人的資本における現在の姿とあるべき姿のギャップを把握し、人材戦略の課題認識として明示している。

2. グループ経営課題から見る人財戦略の課題認識

人財戦略では、短期的には、事業ポートフォリオ転換に向けて組織能力を強化するとともに戦略の実行度を高め、中長期的には、専門性・多様性を兼ね備えた人財輩出によって、将来にわたる企業価値を高めていきます。そのために、現時点で5つの課題を認識しています。

- ① 事業ポートフォリオ転換に伴う、組織能力の強化（ヘルスサイエンス・新規事業 等）
- ② 将来を見据え、先が見えない時代にこそ求められる、専門性・多様性の人財マネジメント
- ③ 挑戦する人財とそれを支える風土づくり＝高度な戦略を実現する戦略実行力
- ④ 労働市場や個人の価値観の変化に対応した、働きがいの創出
- ⑤ 人的資本への注目を契機とした、ステークホルダーとの対話による戦略進化

・ 人的資本における現在の姿とあるべき姿のギャップを把握し、人材戦略の課題認識として明示している。これを踏まえることで、以降の人材戦略の開示内容について理解しやすくなると思われる。

グループ経営課題から見る 人財戦略の課題認識

- 1 事業ポートフォリオ転換に伴う、**組織能力の強化**
(ヘルスサイエンス・新規事業 等)
- 2 将来を見据え、先が見えない時代にこそ求められる、**専門性・多様性の人財マネジメント**
- 3 **挑戦する人財とそれを支える風土づくり**
＝高度な戦略を実現する戦略実行力
- 4 労働市場や個人の価値観の変化に対応した、**働きがいの創出**
- 5 人的資本への注目を契機とした、**ステークホルダーとの対話による戦略進化**

人財戦略の重点取り組み

- 「専門性」と「多様性」を兼ね備えた人財の育成
- 将来の経営を担うグループ経営人財の発掘と育成
- 自律的な成長やキャリア形成の促進とリーダーの支援力向上
- 理念・パーパスへの共感、組織への愛着・誇り
- 違いを力に変える Diversity, Equity & Inclusion
- 働きがい改革による挑戦を促進する環境整備
- グループ安全衛生統括機能の強化、グループ健康経営の推進
- ビジネスと人権

人財強化

組織風土

【キリンホールディングス株式会社】

(3) 人的資本、多様性の情報開示

③「女性経営職比率」等の指標の目標と実績が記載されている。

④ 人的資本に関する取組みの開示指標として、独自性と比較可能性を考慮した複数の項目を算出している旨を記載している。

指標と目標	キリングroupは、KV2027において非財務指標の一つに「従業員」（従業員エンゲージメント、多様性向上達成度、休業災害度数率）を設定し、役員報酬とも連動しております。また、人的資本に関する情報開示およびステークホルダーとの対話強化にも取り組んでいきます。		
	非財務指標「従業員」	2024年目標	2023年実績
	従業員エンゲージメント	75%	70%
	女性経営職比率	15.0%	13.6% ^①
	キャリア採用比率	30.0%	45.4% ^①
	休業災害度数率	0.95	1.42
2023年12月31日時点			
(注) 1 女性経営職比率およびキャリア採用比率は、集計対象をキリンホールディングス原籍者としています。			

・「女性経営職比率」等の指標の目標と実績が記載されている。

・ここでの記載はないが、人的資本に関する取組みの開示指標として、独自性と比較可能性を考慮した複数の項目を用意している旨を記載している。

開示指標

独自性項目

理念・価値観・CSVの共感（エンゲージメント調査の持続可能なエンゲージメント）
 専門性と多様性の人財育成（機能軸タレントマネジメント/2領域以上経験者）
 多様性を受容するカルチャー（エンゲージメント調査の多様性インデックス）
 KABEGOE（グループ内外を巻き込んでCSVを体現したキリンらしいチャレンジ）

価値向上

エンゲージメント
 経営人財の育成
 女性経営職率
 キャリア採用率
 離職率
 出産・育児休暇後の復職率
 男性育児取得率
 男女間賃金格差
 平均勤続年数
 労働慣行
 団体交渉権をもつ従業員割合
 休業災害度数率（LTIR）
 労災死亡者数
 人権苦情対応件数
 人権研修受講率

比較可能性項目

価値保全

サントリーホールディングス株式会社

【サントリーホールディングス株式会社】

<サステナビリティ情報開示のポイント>

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①グループのマテリアリティの1つとして「水」を定め、気候変動とともに特に事業への影響が大きい項目として、中期目標、長期ビジョンを設定、その内容について端的に示している。 ②「水」「気候変動」「容器・包装」の3つの重点分野について、実績値と目標値を定量的に開示している。特に「水」に関しては、領域を細分化して開示している。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①水の保全・再生に向けてさまざまな取組をグローバルに推進しているだけでなく、自社を超えて、日本企業全体を先導する立場として貢献している旨が記載されている。 ②容器・包装の環境問題に対しては、メカニカルリサイクルの推進に加え、GHG排出量を低減する世界初の「FtoPダイレクトリサイクル技術」を開発する等の技術革新に取り組んでいる旨を記載。 ③原料の安定調達のために、原料由来のGHG排出量削減や気候変動の緩和・適応効果が期待される再生農業を農家等と連携して試験的に実施している旨を記載。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①人材育成や社内環境整備に関しては、サントリーリーダーシップ考動項目や「DEI Vision Statement」「Strategic Pillars」などグループとしての考え方・方針を明確にし、それに従って取組を推進・実行している旨が示されている。 ②人的資本に関する取組みは独自性が高いため、その進捗をモニタリングする指標について開示することが有用である。 ③人的資本への取組にとって重要な要素を指標に設定し、その実績値や目標値について定量的に開示している。

<特徴的な取り組み内容>

気候変動関連等

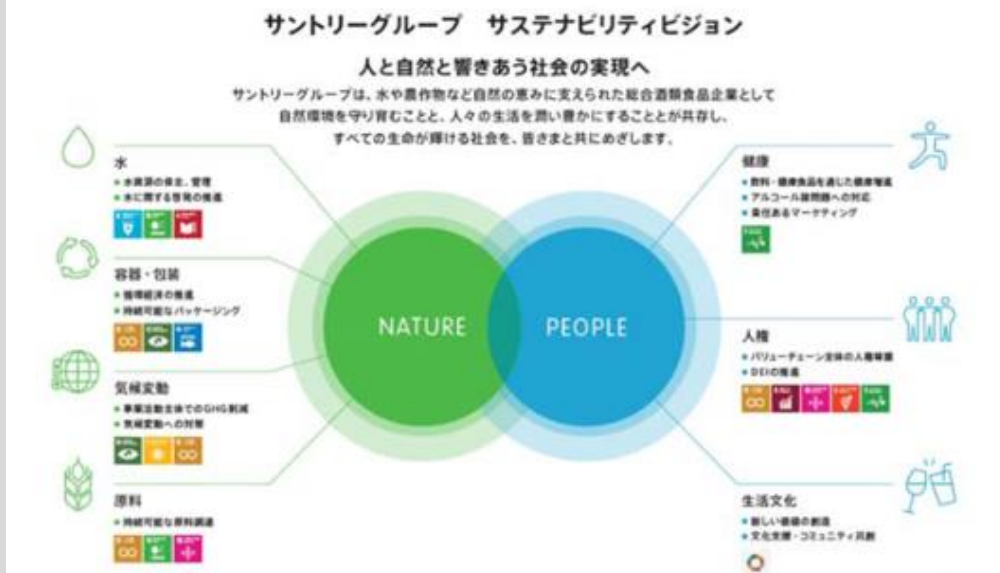
- ・グループの製造工場を対象に、水の供給のサステナビリティに関するリスク評価を実施、その結果に基づいて1次選定した拠点に対して個別評価を行い、リスク低減対策の状況把握と進捗管理をしている。
- ・バリューチェーン上の各拠点の属する流域における自洗環境の保全・再生活動等、水にかかわる取組をグローバルに推進している旨を記載。
 - 日本：「天然水の森」の活動によって、国内工場で汲み上げる地下水量の2倍以上の水を涵養する面積の森林の整備活動を進めている。
 - スペイン：トレド工場の水源であるラヨス川の水質改善を進め、河川周辺の植生回復に向けた活動を開始するための協定をラヨス市と締結。
- ・水の保全やスチュワードシップをグローバルに推進する国際標準の機関AWSによる認証を3工場で取得、特に九州熊本工場では最高位「Platinum」を取得した。またAWSと連携協定を締結し、ウォーター・スチュワードシップの浸透に向け、日本企業を先導する立場として啓発活動を推進している。

【サントリーホールディングス株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

①グループのマテリアリティの1つとして「水」を定め、気候変動とともに特に事業への影響が大きい項目として、中期目標、長期ビジョンを設定、その内容について端的に示している。

「サントリーグループ サステナビリティビジョン」に掲げる7つの重要テーマは、“NATURE”（水、容器・包装、気候変動、原料）と“PEOPLE”（健康、人権、生活文化）から構成されており、当社グループは、“NATURE”と“PEOPLE”は、相互依存関係があることを意識し、双方が「響きあう」社会の実現をめざしてステークホルダーの皆様と共に活動を行っています。



・グループのマテリアリティの1つとして「水」を定め、気候変動とともに特に事業への影響が大きい項目として、中期目標、長期ビジョンを設定、その内容について端的に示している。



※1 製品を製造するサントリーグループの工場
 ※2 2015年における事業領域を前提とした原単位での削減
 ※3 コーヒー、大麦、ブドウ
 ※4 2019年の排出量を基準とする

【サントリーホールディングス株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

②「水」「気候変動」「容器・包装」の3つの重点分野について、実績値と目標値を定量的に開示している。特に「水」に関しては、領域を細分化して開示している。

・「水」「気候変動」「容器・包装」の3つの重点分野について、実績値と目標値を定量的に開示している。特に「水」に関しては、領域を細分化して開示している。

■水、気候変動及び容器・包装に関する2030年目標並びに進捗			
重点分野		2030年目標	2023年実績
水	工場節水	自社工場※1の水使用量の原単位をグローバルで35%削減※2 特に水ストレスの高い地域においては、水課題の実態を評価し、水総使用量の削減の必要性を検証	基準年比28%削減※2
	水源涵養	自社工場※1の半数以上で、水源涵養活動により使用する水の100%以上をそれぞれの水源に還元 特に水ストレスの高い地域においてはすべての工場で上記の取組を実施	全世界の自社工場※1の41%で水源涵養を実施。水ストレスの高い地域にある工場においては、その37%で活動を実施
	原料生産	水ストレスの高い地域における水消費量の多い重要原料※3を特定し、その生産における水使用効率の改善をサプライヤーと協働で推進	・再生農業による大麦生産の取組の一環として、土壌の保水性向上による水使用効率の改善に関する検証をサプライヤーと協働して開始 ・ブラジル・セラード地域のコーヒー農家に対して、再生農業を通じた水利用の評価・支援等を行うパイロットプログラムの構築を開始
	水の啓発	水に関する啓発プログラムに加えて、安全な水の提供にも取り組み、あわせて100万人以上に展開	累計107万人に展開 ・次世代環境教育「水育」などの水啓発プログラム：71万人 ・安全な水の提供：36万人
気候変動	GHG排出削減	自社拠点※4でのGHG排出量を50%削減※5 バリューチェーン全体におけるGHG排出量を30%削減※5	基準年比24%削減※5 2024年7月末に当社サステナビリティサイトにて開示予定
容器・包装	ペットボトルのサステナブル素材使用率※6	グローバルでのペットボトルのサステナブル素材使用率※6 100%	30%

※1 製品を製造するサントリーグループの工場

※2 2015年における事業領域を基準とする

※3 コーヒー、大麦、ブドウ

※4 サントリーグループの拠点

※5 2019年の排出量を基準とする

※6 ペットボトル重量のうちサステナブル素材（リサイクル素材あるいは植物由来素材等）の比率

【サントリーホールディングス株式会社】

(2)気候変動の情報開示

①水の保全・再生に向けてさまざまな取組をグローバルに推進しているだけでなく、自社を超えて、日本企業全体を先導する立場として貢献している旨が記載されている。

②水の取組

水は当社グループにとって最も重要な原料の一つであり、かつ、貴重な共有資源であるため、水に関するリスク評価に基づきグループの事業活動や地域社会、生態系へのインパクトを把握することは持続的な事業成長のために不可欠です。

当社グループでは、地球の環境と開発の問題に関するグローバルな非営利研究団体である世界資源研究所（World Resources Institute）が開発したAqueduct Baseline Water Stress及び2040 Water Stress、世界最大規模の自然環境保護団体である世界自然保護基金（WWF）が開発したWater Risk Filterを使用して、当社グループの製品を製造する自社工場を対象に、水の供給のサステナビリティに関するリスク評価を実施しています。

リスク評価の結果に基づいて1次選定した拠点に対して、水マネジメント（取水と節水）及び地域との共生の観点から各拠点に対して質問票による個別評価を行い、リスク低減対策の状況把握と進捗管理を行っています。

また、「環境目標2030」の達成に向け、バリューチェーン上の各拠点の属する流域における自然環境の保全・再生活動等、水に関わる様々な取組をグローバルに推進しています。日本においては、2003年から水を育む森を育てる「天然水の森」の活動を進めており、2023年12月末時点では「天然水の森」を全国15都府県22カ所、約1万2千ヘクタールまで拡大し、国内工場で汲み上げる地下水量の2倍以上の水を涵養する森林面積の整備活動を進めています。また、2023年11月にはスペインのトレド工場の水源にあたるグアハラス貯水池の流域において、貯水池に流れ込むラヨス川の水質環境改善を目指し、ラヨス川の河畔やその周辺の植生回復に向けた活動を2024年から本格的に開始するための協定をラヨス市と締結しました。

さらに、当社グループでは、水の保全やスチュワードシップ（管理する責任）をグローバルに推進する国際標準の権威ある機関「Alliance for Water Stewardship（AWS）」による国際規格に基づくAWS認証を、「サントリー天然水 奥大山パナの森工場（鳥取県）」、「サントリー九州熊本工場（熊本県）」、「サントリー天然水 南アルプス白州工場（山梨県）」の3工場で取得しています。また、当連結会計年度において九州熊本工場でAWS認証のレベルのなかで最高位にあたる「Platinum」を取得しました。2021年に、AWSと日本企業等へのウォーター・スチュワードシップの浸透を目的とした連携協定を締結し、日本で初となるAWS会議をAWS国際事務局、WWFジャパンと共同で開催し、産業セクターを超えて、様々な企業、NGOや行政機関の参画を呼びかけ、日本で初となる日本企業向けのAWS公式のトレーニングセミナーの開催を支援するなど啓発活動を推進しています。

・グループの製造工場を対象に、水の供給のサステナビリティに関するリスク評価を実施、その結果に基づいて1次選定した拠点に対して個別評価を行い、リスク低減対策の状況把握と進捗管理をしている。

Point!

・バリューチェーン上の各拠点の属する流域における自洗環境の保全・再生活動等、水にかかわる取組をグローバルに推進している旨を記載。
-日本：「天然水の森」の活動によって、国内工場で汲み上げる地下水量の2倍以上の水を涵養する面積の森林の整備活動を進めている。
-スペイン：トレド工場の水源であるラヨス川の水質改善を進め、河川周辺の植生回復に向けた活動を開始するための協定をラヨス市と締結。

Point!

・水の保全やスチュワードシップをグローバルに推進する国際標準の機関AWSによる認証を3工場で取得、特に九州熊本工場では最高位「Platinum」を取得した。またAWSと連携協定を締結し、ウォーター・スチュワードシップの浸透に向け、日本企業を先導する立場として啓発活動を推進している。

Point!

【サントリーホールディングス株式会社】

(2)気候変動の情報開示

②容器・包装の環境問題に対しては、メカニカルリサイクルの推進に加え、GHG排出量を低減する世界初の「FtoPダイレクトリサイクル技術」を開発する等の技術革新に取り組んでいる旨を記載。

③原料の安定調達のために、原料由来のGHG排出量削減や気候変動の緩和・適応効果が期待される再生農業を農家等と連携して試験的に実施している旨を記載。

③容器・包装の取組

使用済みプラスチックの不適切な取扱いによって引き起こされる環境汚染や廃棄時のGHG排出量の増加等は大きな社会問題になっており、ワンウェイプラスチック関連課税によるコスト増加等のリスクがある一方で、新規技術の開発・導入により石油使用量の削減が可能となる機会があります。

当社グループでは、循環型社会の実現に向けて、「プラスチック基本方針」のもと、“2030年までにグローバルで使用するすべてのペットボトルに、リサイクル素材あるいは植物由来素材等のみを使用することで、化石由来原料の新規使用をゼロにする”という「ペットボトルの100%サステナブル化」を目標として掲げて活動を行っています。

ペットボトルのメカニカルリサイクルの推進に加え、さらにGHG排出量を低減する世界初の「FtoPダイレクトリサイクル技術」を開発する等、長年にわたって技術革新にも取組、使用済みペットボトルを新たなペットボトルに生まれ変わらせる、「ボトルtoボトル」水平リサイクルを積極的に推進しています。

・容器・包装の環境問題に対しては、メカニカルリサイクルの推進に加え、GHG排出量を低減する世界初の「FtoPダイレクトリサイクル技術」を開発する等の技術革新に取り組んでいる旨を記載。

④原料の取組

当社グループの製品に不可欠な農作物やその他原料は、気候変動による平均気温の上昇や、干ばつ、洪水といった異常気象の発生により、収量の変動、栽培適域の移動等、当社グループの生産活動に大きな影響を及ぼすものがあります。

当社グループでは、国連気候変動に関する政府間パネル（IPCC）によるRCP2.6（2℃未満シナリオ）、RCP8.5（4℃シナリオ）及び国際エネルギー機関（IEA）によるシナリオ等を参照しながら、リスクと機会の把握を進めています。

原料の安定調達のための取組として、原料産地別に気候変動による将来収量予測等の影響評価を行い、戦略を策定し、原料由来のGHG排出量削減や気候変動の緩和・適応効果が期待される再生農業を農家等と連携して試験的に実施しています。

・原料の安定調達のために、原料産地別に気候変動による将来収量予測等の影響評価を行い、戦略を策定し、原料由来のGHG排出量削減や気候変動の緩和・適応効果が期待される再生農業を農家等と連携して試験的に実施している旨を記載。

【サントリーホールディングス株式会社】

(3)人々の資本、多様性の情報開示

①人材育成や社内環境整備に関しては、サントリーリーダーシップ考動項目や「DEI Vision Statement」「Strategic Pillars」などグループとしての考え方・方針を明確にし、それに従って取組を推進・実行している旨が示されている。

■人材育成方針

人材育成を「中長期的な視点」で捉え、国籍や年齢等に関わらず、すべての従業員に成長の機会を提供することに努めています。

・成長フィールド（事業・リージョン・機能）の拡がりを活用した新たなチャレンジの機会提供
当社グループは、創業以来の洋酒事業を起点に、ビール・清涼飲料・健康食品・外食・花等、様々な分野に事業を展開しています。また、日本から世界へフィールドを拡げ、今日では、米州・欧州・アジア・オセアニアにおいて、メーカーとして幅広いバリューチェーン・機能を有しています。グローバル食品酒類総合企業グループへ成長する中、「全社員型タレントマネジメント」の実践を掲げ、従業員が挑戦・成長を続けられる機会を提供できるよう努めています。

全部門育成会議/Talent Review	グローバル共通の指標を活用し、各社・各部門・各組織において年間を通じて育成会議/Talent Reviewを実施。複数・多様な視点で一人ひとりの今後のキャリアの方向性・育成ポイントについて議論を重ね、個人・組織の成長を支援
戦略的ローテーション加速	事業・リージョン・職種を跨いだ戦略的ローテーション加速により、多様なキャリアの拡大を促進。組織の活性化や事業間のシナジーの創出

・世界中のサントリー従業員の学び「サントリー大学」における企業理念の浸透と能力開発
当社グループは人が育つための、日常の学びの仕組み・学びの風土づくりを強化するため、2015年4月に企業内大学「サントリー大学」を開校しました。「サントリー大学」は、「自ら学び、成長しつづける風土の醸成」、「創業の精神の共有と実践」、「リーダーシップ開発」及び「未来に向けた能力開発」の4つの視点からサントリーグループに属するすべての従業員に様々なプログラムを開発、提供しています。

「企業理念・創業精神の浸透」「グローバル経営人材の育成強化」に向けたプログラム	Global Leadership Forum/Suntory Harvard Program/Beyond Borders/Global Leadership Development Program/次世代経営者研修/グローバルチャレンジ/トレーニング制度等、国境を越えた真の「Global One Suntory」を実現し、事業の枠を超えてサントリーグループ全体を牽引するリーダーを育成することを目的としたプログラムの数々を実施
学習プラットフォーム「MySU (My Suntory University)」	世界中の従業員がいつでもどこでも自発的かつ効果的に学習できる環境を整備

以上の人材育成方針を各現場で浸透・実行できるよう、当社グループでは、サントリーリーダーシップ考動項目（Suntory Leadership Spirit）（以下「SLS」という。）を設定し、リーダー層に求められる考動をグローバル共通で明確化しています。

SLSは、「やってみなはれ」「お客様志向 現場発想」「組織の壁を乗り越える」「中長期視点も踏まえた、機敏な判断・考動」「人を育てる 自らも育つ」の5項目からなり、当社グループならではのバリューやユニークネスを生み出すリーダーシップの基盤となっています。

とりわけ「人を育てる 自らも育つ」という項目では、中長期視点で部下の育成計画を定め、成長を積極的に支援すること・マネジャー自らの成長を常に意識し、不断的努力を行うことを求めています。

■社内環境整備方針

・DEI (Diversity, Equity & Inclusion) 推進

当社グループは、新たな価値を絶えず創造していくためには、国籍や年齢等にとらわれることなく、多様な人材、多様な価値観を積極的に取り入れ、公平性を担保し、活かすことが重要であるという考えのもと、「DEI Vision Statement」と「Strategic Pillars」を制定し、その実現にむけてグループグローバルで様々な取組を進めています。



・人材育成や社内環境整備に関しては、サントリーリーダーシップ考動項目や「DEI Vision Statement」「Strategic Pillars」などグループとしての考え方・方針を明確にし、それに従って取組を推進・実行している旨が示されている。

【サントリーホールディングス株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

②人的資本に関する取組みは独自性が高いため、その進捗をモニタリングする指標について開示することが有用である。

③人的資本への取組にとって重要な要素を指標に設定し、その実績値や目標値について定量的に開示している。

④指標及び目標

当社グループは、人材育成を中長期的な視点で捉え、すべての従業員に成長の機会を提供するという方針に基づき、チャレンジの機会創出や、「サントリー大学」における企業理念の浸透と能力開発に取り組んでいます。

また、新たな価値を絶えず創造していくために、国籍や年齢等にとらわれることなく、多様な人材、価値観を積極的に取り入れ、公平性を担保して活かすことが重要であるとの考えから「DEI Vision Statement」を、従業員・家族の健康がサントリーの挑戦・革新の源であり、すべての従業員が心身ともに健康でやる気に満ちて働いている状態を目指して「健康経営宣言」を、それぞれ掲げています。世界中の従業員同士が仲間として積極的に繋がり、ミッションに向かってともに成長すべく「ONE SUNTORY, One Family」の精神で、一人ひとりがイキイキと働ける環境づくりを進めています。

	指標	目標	2023年実績	対象範囲
人材育成方針	当社グループで自分自身のキャリアを築いていく様々なチャンスの機会についての好意的回答割合	2030年目標 80%	70%	※1
	当社グループの企業理念の意味合いの理解についての好意的回答割合	2030年目標 95%	93%	
社内環境整備方針	DEI推進	女性管理職比率	2030年目標 30%	※2
		男性育休取得率	2024年目標 100%	
	健康経営の推進	再検査・精密検査受診率	2030年目標 100%	※4
		プレゼンティーイズム※3	2030年目標 90%	
	従業員エンゲージメント	当社グループで働く誇りに対する好意的回答割合	2030年目標 90%	※4

・人的資本に関する取組みは独自性が高いため、その進捗をモニタリングする指標について開示することが有用である。

・グループの人的資本への取組にとって重要な要素を指標に設定し、その実績値や目標値について定量的に開示している。

※1 提出会社及びサントリー食品インターナショナル㈱の雇用する従業員（一部の海外グループ会社への出向者等を除く）が対象

※2 提出会社及びサントリー食品インターナショナル㈱の正規雇用従業員（両社から他社への出向者を含み、他社から両社への出向者を除く）が対象

※3 病気やケガがない時を100%とした場合の仕事の生産性 4週間の平均

※4 提出会社、サントリー食品インターナショナル㈱、サントリーフーズ㈱、サントリーブロダクツ㈱、サントリー㈱、サントリーウエルネス㈱、サントリービジネスシステム㈱、サントリーシステムテクノロジー㈱、サントリーグローバルイノベーションセンター㈱の雇用する従業員が対象

【サントリーホールディングス株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

②人的資本に関する取組みは独自性が高いため、その進捗をモニタリングする指標について開示することが有用である。

③人的資本への取組にとって重要な要素を指標に設定し、その実績値や目標値について定量的に開示している。

④指標及び目標

当社グループは、人材育成を中長期的な視点で捉え、すべての従業員に成長の機会を提供するという方針に基づき、チャレンジの機会創出や、「サントリー大学」における企業理念の浸透と能力開発に取り組んでいます。

また、新たな価値を絶えず創造していくために、国籍や年齢等にとらわれることなく、多様な人材、価値観を積極的に取り入れ、公平性を担保して活かすことが重要であるとの考えから「DEI Vision Statement」を、従業員・家族の健康がサントリーの挑戦・革新の源であり、すべての従業員が心身ともに健康でやる気に満ちて働いている状態を目指して「健康経営宣言」を、それぞれ掲げています。世界中の従業員同士が仲間として積極的に繋がり、ミッションに向かってともに成長すべく「ONE SUNTORY, One Family」の精神で、一人ひとりがイキイキと働ける環境づくりを進めています。

	指標	目標	2023年実績	対象範囲
人材育成方針	当社グループで自分自身のキャリアを築いていく様々なチャンスの機会についての好意的回答割合	2030年目標 80%	70%	※1
	当社グループの企業理念の意味合いの理解についての好意的回答割合	2030年目標 95%	93%	
社内環境整備方針	DEI推進	女性管理職比率	2030年目標 30%	※2
		男性育休取得率	2024年目標 100%	
	健康経営の推進	再検査・精密検査受診率	2030年目標 100%	※4
		プレゼンティーイズム※3	2030年目標 90%	
	従業員エンゲージメント	当社グループで働く誇りに対する好意的回答割合	2030年目標 90%	※4

※1 提出会社及びサントリー食品インターナショナル㈱の雇用する従業員（一部の海外グループ会社への出向者等を除く）が対象

※2 提出会社及びサントリー食品インターナショナル㈱の正規雇用従業員（両社から他社への出向者を含み、他社から両社への出向者を除く）が対象

※3 病気やケガがない時を100%とした場合の仕事の生産性 4週間の平均

※4 提出会社、サントリー食品インターナショナル㈱、サントリーフーズ㈱、サントリープロダクツ㈱、サントリー㈱、サントリーウエルネス㈱、サントリービジネスシステム㈱、サントリーシステムテクノロジー㈱、サントリーグローバルイノベーションセンター㈱の雇用する従業員が対象

・人的資本に関する取組みは独自性が高いため、その進捗をモニタリングする指標について開示することが有用である。

・グループの人的資本への取組にとって重要な要素を指標に設定し、その実績値や目標値について定量的に開示している。

味の素株式会社

【味の素株式会社】

＜サステナビリティ情報開示のポイント＞

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①グループの経営方針とサステナビリティの関わりについて、事業と通じた社会価値と経済価値の共創（Ajinomoto Group Creating Shared Value）が経営の背景にあることが示されている。 ②サステナビリティが価値創造にどのように貢献するかが図によって示されている。 ③サステナビリティ目標について、水リスクや生物多様性に関連する内容を含め、それぞれの課題の指標が示され、目標が数値で示されている。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①シナリオ分析に行うにあたっての前提条件や想定期間が明示され、リスクと機会の事業インパクト、潜在的な財務影響（リスクのみ）、対応策が開示されている。 ②資金調達に関しては、サステナビリティへの取組に向けてサステナブルファイナンスを積極活用している旨が記され、資金使途を含め、その内容について、詳細に開示されている。 ③GHG排出量削減についての目標および実績について、Scope1,2とScope3それぞれについて、定量的に開示し、実績については複数年にわたって開示している。 ④生物多様性に関する課題の重要性を認識し、自社グループの調達原料の一部に関して、LEAPアプローチで分析し、リスク・機会の評価を示している。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①人財領域における課題や強化すべき点を認識し、解決に向けて「4つの”つなげる”戦略」を展開することでイノベーションの共創を図っている旨を記載。さらに、その施策への投資実績や、今後の投資額についても言及している。 ②経営戦略の基盤であるASV実現に対して、人財戦略がどのように寄与し、価値創造に寄与しているかが示されている。 ③自社の独自性の高い取組みをモニタリングするために、独自の従業員エンゲージメントスコアを算出、その実績や目標について開示している。

＜特徴的な取り組み内容＞

気候変動関連等

- ・シナリオ分析の結果を踏まえ、投資計画や新たな事業戦略の策定、資金調達に取り組む旨を記載。
- ・資金調達に関しては、サステナビリティへの取組に向けてサステナブルファイナンスを積極活用している旨が記され、資金使途を含め、その内容について、詳細に開示されている。

【味の素株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

- ①グループの経営方針とサステナビリティの関わりについて、事業と通じた社会価値と経済価値の共創（Ajinomoto Group Creating Shared Value）が経営の背景にあることが示されている。
- ②サステナビリティが価値創造にどのように貢献するかが図によって示されている。

<「中期ASV経営2030ロードマップ」初年度の振り返り>

味の素グループでは、従来型の3か年中期経営計画を廃止し、長期視点のありたい姿から挑戦的な「ASV指標（※1）」を掲げ、バックキャスト（※2）して2030年までのありたい姿への道筋である「中期ASV経営 2030ロードマップ」を発表し、2023年3月から取組みを開始しました。

	FY22	FY23	FY24 業績予想	FY25計画	FY30計画	【参考】 EPS 約3倍 (FY23計画)を超過	
ASV指標	ROE (調整後税引後)	12.9%	11.0% (11.4%)	約12% (12.7%)	18% 約20%	ASVが 飛躍的・継続的に向上し、 ステークホルダー・ 社会にとって 魅力的な企業で あり続ける	
	ROIC (+資本コスト) (調整後税引後)	9.9%	8.7% (9.4%)	約9% (10.0%)	13% 約17%		
	オーガニック成長率	9.5%	1.7%	約7%	5% (FY22-23)		5%~ (FY23-30)
	EBITDAマージン	15.2%	15.7%	約16%	17%		19%
	環境負荷削減の 取組み	-	-	-	環境負荷 50%削減 (2022-25)		
社会価値 指標	従業員コミットメント ※社会貢献活動等についての実績を 評価したスコア	8.8億人	-	-	10億人の 健康寿命延伸		
	従業員エンゲージ メントスコア	75%	76%	-	80%	85%~	
無形資産 強化	コーポレート ブランド価値	1,391 (1,400億円)	1,625 (1,600億円)	-	FY22比、CAGR 7%~		

※1 味の素グループが事業を通じて得た財務パフォーマンスを示す経済価値指標と、提供・共創したい価値に基づく社会価値指標から成る、更なる成長やチャレンジを後押しする指標。

※2 未来を起点に現在を振り返り、今何をすべきか考える未来起点の発想法。

<Our Philosophy>

コーポレートスローガン
Eat Well, Live Well.



志・存在意義
アミノサイエンスで
人・社会・地球の Well-being に貢献する

志を実現する取組み
事業を通じた
社会価値と経済価値の共創

価値観
新しい価値の創造、開拓者精神、
社会への貢献、人を大切にする

<味の素グループにとっての重要な事項（マテリアリティ）>

多様な関係者の皆様とも対話を重ね、社外有識者を中心としたサステナビリティ諮問会議からの答申を基に2023年に設定した価値創造のフレームワーク（考え方）を活用して、2024年は、味の素グループがマルチステークホルダーから期待されていること、社会に対して提供していく価値の観点から、現在の味の素グループが取り組む「重要テーマ」を次の6項目に整理しました。

- ①「持続可能な地球環境の実現」②「食を通じたウェルビーイングの実現」③「先端医療・予防への貢献」④「スマートソサエティ（※4）の進化への貢献」⑤「多様な価値観・人権の尊重」⑥「経営基盤の強化」
- ※4 企業・行政・生活者等がネットワークでつながり、社会課題を解決していく社会のこと。

マテリアリティ (味の素グループにとっての重要事項)

価値創造フレームワーク



重要テーマ

- 持続可能な地球環境の実現
- 食を通じたウェルビーイングの実現
- 先端医療・予防への貢献
- スマートソサエティの進化への貢献
- 多様な価値観・人権の尊重
- 経営基盤の強化

- ・グループの経営方針とサステナビリティの関わりについて、事業と通じた社会価値と経済価値の共創（Ajinomoto Group Creating Shared Value）が経営の背景にあることが示されている。
- ・サステナビリティが価値創造にどのように貢献するかが図によって示されている。

【味の素株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

③サステナビリティ目標について、水リスクや生物多様性に関連する内容を含め、それぞれの課題の指標が示され、目標が数値で示されている。

(4) 指標及び目標

2030年に環境負荷50%削減のアウトカム実現、さらには2050年ネットゼロの達成に向けて引き続き取り組みます。2030年に向けては、これまでの主要なテーマである温室効果ガス、プラスチック廃棄物、フードロスの削減、持続可能な調達の実現といった目標を継続し、これらの取組みを推進します。

スコープ1・2における温室効果ガス（GHG）削減、フードロスの削減については計画を上回る進捗となっています。スコープ3におけるGHG削減については、タイで2022年度に開始したMSG原料サプライヤーとの協業に向けた対話は、2024年度に削減取組みを実行に移す段階に入ります。また、この活動を他のエリアにも横展開していきます。プラスチック廃棄物削減については、リデュース・リサイクル可能な包材への転換とリサイクルの社会実装への貢献を進めています。サステナブル調達については、重点原料での取組みを進めるとともに、2023年度は生物多様性への取組みも進めました。

また、ASV指標の実現を支える無形資産強化として、従業員エンゲージメントスコアの向上を推進します。

・サステナビリティ目標について、水リスクや生物多様性に関連する内容を含め、それぞれの課題の指標が示され、目標が数値で示されている。

ASV指標

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

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

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

【味の素株式会社】

(2)気候変動の情報開示

①シナリオ分析を行うにあたっての前提条件や想定期間が明示され、リスクと機会の事業インパクト、潜在的な財務影響（リスクのみ）、対応策が開示されている。

事業	2020年度（※4）	2021年度	2022年度	2023年度
	うま味調味料（グローバル）、国内の主要な製品	うま味調味料（グローバル）、国内の主要な製品	うま味調味料（グローバル）、国内・海外の主要な製品	うま味調味料（グローバル）、国内・海外の主要な製品に加えて、その他の加工食品など
発現の時期	2030年	2030年／2050年	2030年／2050年	2030年／2050年
シナリオ	2℃／4℃	2℃／4℃	1.5℃／4℃	1.5℃／4℃
売上高基準カバレッジ	24%	24%	55%	65%

*3 国連気候変動に関する政府間パネル（IPCC）によるSSP1-1.9（1.5℃シナリオ）、SSP5-8.5（4℃シナリオ）及び国際エネルギー機関（IEA）によるシナリオ等を参照しています。

*4 過年度に実施したシナリオ分析の結果については、過年度に発行したサステナビリティデータブックをご参照ください。 <https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/ir/library/databook.html>

・シナリオ分析のするにあたっての前提条件や、想定期間について明示している。

・シナリオ分析の結果を、リスクと機会のインパクト、潜在的な財務影響（リスクのみ）、対応策という項目ごとに整理して示している。

シナリオ分析（一部抜粋）

②シナリオ分析：リスク					
1.5℃シナリオ（2050年）：GHG排出量削減に向けた一定の政策的対応が行われ、化石燃料の消費が減少する場合					
リスク	平均気温上昇	洪水・渇水の重大性と頻度の上昇	製品に対する命令及び規制	消費者嗜好の移り変わり	右の対象は当社グループ全体
リスクの分類	移行リスク	物理的リスク	移行リスク	移行リスク	移行リスク
事業インパクト	カーボンプライシングによる原料調達のコストアップ（コーヒー豆ほか）	創業時より実施している供給継続対策	使用する原料に関する法規制の強化によるコストアップ（想定：原料のトレーサビリティやリサイクル使用の法規制）	気温上昇による需要減（想定：みそ汁、スープ類、ホットコーヒー、加熱調理からレンジ調理へのシフト）	カーボンプライシングにより、使用する燃料のコストアップ
潜在的財務影響	2億円／年	僅少	—	—	2030年：180億円／年（※5） 2050年：430億円／年（※5）
対応策	原料産地の支援 別製法で作られた原料の検討	調達地域の多様化 代替原料の研究開発	サプライチェーン上下流の包括的な協力体制構築	ASV訴求活動（栄養価値）を通じた喫食の習慣化を図るコミュニケーション アイス飲用に適したマーケティング活動 レンジ調理メニューの探索・提案	内部カーボンプライシングによる財務影響の見える化 燃料転換 再生可能エネルギー利用 環境配慮型の製法開発

③シナリオ分析：機会		
1.5℃シナリオ（2050年）：GHG排出量削減に向けた一定の政策的対応が行われ、化石燃料の消費が減少する場合		
機会	低排出量商品及びサービス	消費者嗜好の移り変わり
機会の分類	製品及びサービス	製品及びサービス
事業インパクト	生活者や顧客のエシカル志向の拡大により環境負荷が低い製品として売上増加	・健康志向によるニーズ拡大＝売上増加 ・気温上昇による飲料などのニーズ拡大＝売上増加
対応策	・環境配慮型の製法や製品の開発 ・ESGの好評価を取得する取組み推進 ・低環境負荷を証明するエビデンス強化 ・中大容量品へ顧客嗜好をシフトする推進策	・栄養価値が向上する製品開発 ・栄養価値訴求を通じた喫食の習慣化を図るコミュニケーション ・環境配慮型の製法や製品の開発

【味の素株式会社】

(2)気候変動の情報開示

②サステナブルファイナンスを積極活用している旨が記され、資金使途を含め、その内容について、詳細に開示されている。

④シナリオ分析結果の戦略への反映

(i)事業戦略への反映

シナリオ分析における事業への影響を踏まえ、今後一層のGHG排出量削減に向け、燃料転換・再生可能エネルギー利用・環境配慮型の製法に関する投資を計画していきます。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。

また、2023年度以降のシナリオ分析においては、リスク・機会の深掘りをしていきます。

(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、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つのアウトカムの中の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>

・シナリオ分析の結果を踏まえ、投資計画や新たな事業戦略の策定、資金調達に取り組む旨を記載。

・下部の遷移先Webサイトでは、グループがサステナビリティへの取組に対して、サステナブルファイナンスを積極活用している旨が記され、資金使途を含め、その内容について、詳細に開示されている。

Point!

サステナビリティボンド

	第27回無担保社債
発行体	味の素株式会社
発行年限	7年
発行額	100億円
利率	0.130%
発行日	2021年10月21日
資金使途	・ ニュアルトラ社(アイルランド)の株式取得 ・ タイ味の素社カンペンベット工場におけるバイオマスコジェネレーション設備導入 ・ つばめBHB株式会社への出資(アンモニアオンサイト生産技術研究開発)
取得格付	株式会社格付投資情報センター (R&I) : AA S&Pグローバル・レーティング・ジャパン (S&P) : A+
主幹事証券会社	みずほ証券株式会社、野村證券株式会社、三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社
ストラクチャリング・エージェント	みずほ証券株式会社
フレームワーク	フレームワーク 
セカンドオピニオン	株式会社格付投資情報センター (R&I)
関連リリース	味の素㈱、グループ初となるSDGs債を発行 サステナビリティボンド発行条件決定に関するお知らせ
レポート	本サステナビリティボンドの償還期限まで、資金充当状況レポートおよびインパクト・レポートを年次で開示します。 2021年度  2022年度 

サステナブルファイナンス（一部抜粋）

【味の素株式会社】

(2)気候変動の情報開示

③GHG排出量削減についての目標および実績について、Scope1,2とScope3それぞれについて、定量的に開示し、実績については複数年にわたって開示している。

(4)指標及び目標

当社グループは、SBT (Science Based Targets) イニシアチブによるネットゼロを含む新たなGHG排出削減目標への適合を宣言するコミットメントレターを提出しました。これにより、当社グループはSBTイニシアチブより認定を受けている気温上昇を1.5℃に抑えるGHG排出削減目標の取組みをさらに加速させるため、ネットゼロ基準に沿って目標と戦略の見直しを行っています。

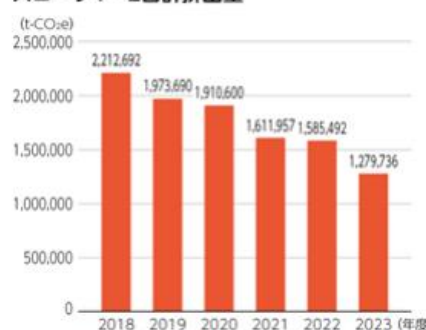
①目標



スコープ1・2合計のGHG排出量については、SBTイニシアチブの認定を受け2030年度に2018年度比で50%削減を目標（総量目標）としています。
同じくSBTイニシアチブの認定を受けたスコープ3（カテゴリ11除く）の生産量1トンあたりのGHG排出量（GHG排出原単位）については、2030年度に2018年度比で24%削減としている目標（原単位目標）の見直しを行っています（2024年6月1日時点）。

②2023年度実績

スコープ1・2合計排出量



スコープ3排出量及び生産1トンあたり排出量



スコープ1・2のGHG排出量では、前年度比およそ300,000t-CO₂e減と大幅削減となりました。石炭を使用していたインドネシア味の素社およびタイ味の素社の事業所がバイオマスに燃料転換し、当社・九州事業所が再エネ証書を調達したことが大幅削減につながりました。また、SBTイニシアチブの認定を受けた2030年度のGHG排出量目標（2018年比△50%）に対しては、現時点での計画によりおよそ8割の達成目途が見えていますが、一層の排出量削減に向け、更なる削減活動を検討してまいります。

スコープ3のGHG排出原単位（全カテゴリ対象）では、前年度比およそ1%増加し、基準年である2018年度に対し（当社グループ会社の選及なし）およそ1%減少となりました。当社グループ全体の総生産量が減少したことが主な原因です。2024年度は、スコープ3の原料サプライヤーとの協働を行います。サプライヤーを含めた外部との連携を今後加速し、GHG排出量の削減に向けて取組みを進めてまいります。

③目標達成に向けた取組み

スコープ1・2の目標を達成するための施策として、省エネルギー活動やGHG発生量の少ない燃料への転換、バイオマスや太陽光等の再生可能エネルギー利用、エネルギー使用量を削減するプロセスの導入を進めています（化石燃料からバイオマス燃料への転換、中国及び当社・九州事業所における再エネ証書の調達など）。

スコープ3については、製品ライフサイクル全体のGHG総排出量の約60%を原材料が占めていることから、原料サプライヤーへのGHG削減の働きかけや、アンモニアのオンサイト生産等の新技術導入に向けた検討を進めています。

・ GHG排出量削減についての目標および実績について、Scope1,2とScope3それぞれについて、定量的に開示し、実績については複数年にわたって開示している。
・ GHG排出量の大幅削減の原因について具体的に明らかにしている。

【味の素株式会社】

(2)気候変動の情報開示

④生物多様性に関する課題の重要性を認識し、自社グループの調達原料の一部に関して、LEAPアプローチで分析し、リスク・機会の評価を示している。

<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。

・生物多様性に関する課題の重要性を認識し、自社グループの調達原料の一部に関して、LEAPアプローチで分析し、リスク・機会の評価を示している。

(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。

	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閾値を設定して依存・影響の将来状態（2050年）を定量的に診断した。	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閾値を設定して依存・影響の将来状態（2050年）を定量的に診断した。	将来状態が悪化が進む依存と影響の因子に関して、シナリオにてリスクを特定した。それらの結果に対して、当社グループの対応状況を踏まえた財務影響を試算し、リスク・機会の大きさを評価した。
ツール	以下のツールを各ステップで組み合わせて分析した。 (ENCORE, SBT's High Impact Commodity List, SBTN Materiality Screening Tool, Geographic Information System, World Database Protected Area, IUCN Red List, GLOBIO, Aqueduct, Aqueduct Water Atlas, Nature Map Explore, Aqueduct Global Maps, Past and future trends in grey water footprints of anthropogenic nitrogen and phosphorus inputs to major world rivers, International Institute for Applied Systems Analysis, What a Waste)		
結果	対象原料について、25km-50kmの格子単位での当社グループ事業のサプライチェーンにおける自然との接点を特定・評価し、自然劣化を踏まえて詳細分析すべき格子を特定した。全対象2.4万格子のうちLocateでは、生物多様性の重要性エリア・急速劣化エリア・棄損可能性エリア・高い水ストレスのエリア・先住民居住エリアのいずれかに該当する格子は2万格子と特定した。	Locateで特定した2万格子において、当社グループ事業のサプライチェーンにおける各段階（原材料、生産、消費など）での自然への依存と影響の因子について、2050年時点での自然劣化状態を想定して特定した。それら因子に対する指標と閾値を設定して依存・影響度を分析した。自然毎に劣化傾向は異なり、森・大気は全世界で劣化するが、水・土は特定地域に偏重することを確認した。特にサトウキビ・トウモロコシ・菜種の調達国では、それらの生産地で土質が劣化する可能性があることを確認した。	Evaluateでは、2050年時点で一定程度劣化する可能性があるとして特定した自然に関して、自然保全と経済発展が両立されるシナリオ（SSP1（※7））と自然劣化・経済停滞となるシナリオ（SSP3（※7））の二つのシナリオにおいて、どのようなリスクが発生しうるかを予想した。共に自然の劣化により多様なリスクが生じ得るが、特に財務面の影響が大きいと確認したものは、慢性的な物理リスクによる原料調達価格の高騰であった。調達額の高騰が大きい原料は、トウモロコシ・サトウキビであった。サトウキビはタイ、トウモロコシはアメリカでの土壌の劣化が原因であった。

※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。

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。

【味の素株式会社】

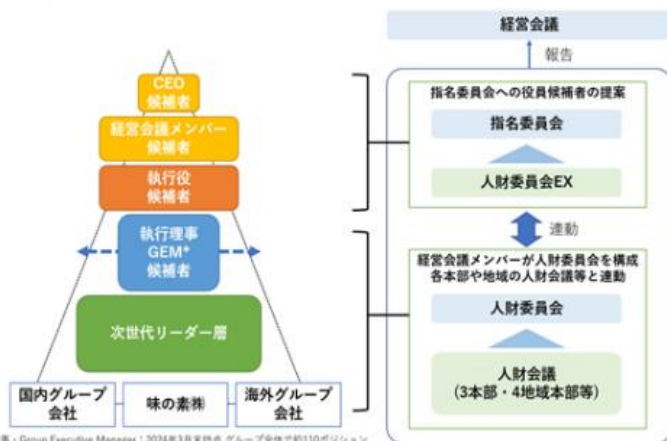
(3) 人的資本、多様性の情報開示

① 人財領域における課題や強化すべき点を認識し、解決に向けて「4つの“つなげる”戦略」を展開することでイノベーションの共創を図っている旨を記載。さらに、その施策への投資実績や、今後の投資額についても言及している。

味の素グループの人的資本に対する考え方

(1) ガバナンス

当社グループは各国・地域の多様な人財を横断的に育成・登用し、人財の適所適材を実現するための基盤として、グローバル人財マネジメントシステムを導入しています。本システムは基幹ポストと基幹人財を可視化する仕組み（ポジションマネジメント×タレントマネジメント）から構成されています。また、グローバル人財マネジメントシステムや人財資産の強化に係る各種施策等の円滑な運営を目的に、経営会議の下部機構として、最高経営責任者を委員長とし、経営会議メンバーで構成される人財委員会を設置し、2023年度実績で分科会等も含めて全12回の議論を行っています。特に人財パイプラインの構築という観点では、指名委員会との連動も踏まえたグローバルでの重要ポジションのサクセッションプラン作成、さらに先を見据えた次世代リーダー層の人財プール等を形成、戦略的な育成や登用を強化しています。



・グループが導入しているグローバル人財マネジメントシステムについて、体制図や役割などを文章と図で示している。

(2) 人財戦略

当社グループは4つの無形資産（技術・人財・顧客・組織）の更なる蓄積と成長が課題と考えています。特に技術資産と顧客資産をマッチングさせ、イノベーションを生み出す人財資産は重要であり、人財領域における取組みを加速しています。人財領域における主たる課題は下記のとおりであり、解決に向けて「つなげる」というコンセプトの下、グローバルで「志」、「多様性」、「挑戦」の観点で施策を展開することでイノベーションの共創を図り、人財資産を強化します（人財投資額（※）：2023年度約100億円／23-30年累計1,000億円以上）。また、従業員の「Well-being」は人財資産の強化を支える基盤と考え、健康増進や資産形成等、広い観点で従業員のWell-being向上にも取り組みます。これらの取組み結果は人財資産の強化のみならず、組織資産としても蓄積され、技術資産および顧客資産を支える大きな土台となり、4つの無形資産の全体の更なる強化にもつながると考えています。

※ 機会投資含む金額

人財領域における主たる課題や更に強化すべき点

- 味の素グループ全体で共有する価値観や志の更なる浸透
- 食品とバイオ&ファインケミカル、地域、ジェンダー、キャリア等を融合するダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの考え方、クロスセクショナルチームで取り組み、イノベーションを共創する力の強化
- 創業以来、大切にしている価値観の一つである開拓者精神（新しい事業、新市場の開拓に常に挑戦し続ける精神）の再活性化
- 全ての基盤としての従業員の健康的な身体と精神の更なる促進

「4つの“つなげる”戦略」

志	我々は会社の志に共感した社内外の仲間が集い、各人が知と経験を活かして挑戦に臨める環境があることがASV創出に必要と考えています。最重要基盤として、多様な人財が同じ方向を向けるよう、ASVマネジメントサイクルを更に加速し、会社と人財を志で「つなげる」ことを目指します。
多様性	我々はASV実現に向けたイノベーションを共創するには積極的に多様な人財を社内外から求め、その多様性（属性・知・経験等）を公平に受け入れ、活用することが必要と考えています。グローバルで点在する多様な人財を戦略的に「つなげる」ことを目指します。
挑戦	我々はASV実現には特定の従業員のみならず、従業員一人ひとりのちょっとした挑戦も積み上げることが重要と考えています。挑戦を支える各種制度構築と共に失敗から学ぶ文化の醸成を図り、事業戦略と従業員を挑戦で「つなげる」ことを目指します。
Well-being	我々は各個人や家族の健康、精神・財務的な面等での豊かさは全ての生活の基盤であり、ASV実現を支える上で必要不可欠と考えています。働き方、職場環境、健康経営、資産形成支援等の更なる施策の拡充や改善を通じ、Well-beingと従業員を「つなげる」ことを目指します。

・人財領域における課題や強化すべき点を認識し、解決に向けて「4つの“つなげる”戦略」を展開することでイノベーションの共創を図っている旨を記載。さらに、その施策への投資実績や、今後の投資額についても言及している。

【味の素株式会社】

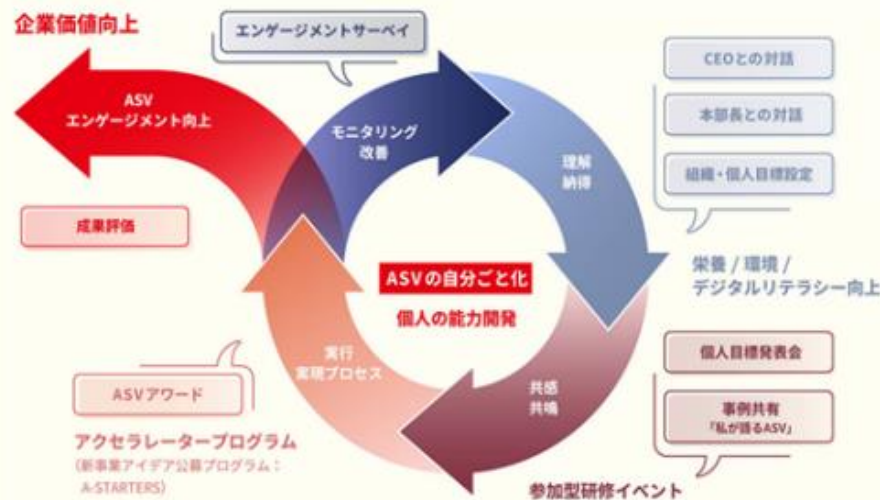
(3)人々の資本、多様性の情報開示

②経営戦略の基盤であるASV実現に対して、人財戦略がどのように寄与し、価値創造に寄与しているかが示されている。

③自社の独自性の高い取組みをモニタリングするために、独自の従業員エンゲージメントスコアを算出、その実績や目標について開示している。

ASV実現に向けた最重要基盤となる会社と人材の“志”をつなげる施策においては「アミノサイエンス®で人・社会・地球のWell-beingに貢献する」という志（パーパス）の実現に向けたマネジメントサイクルを構築しています。そして、各取組みの結果として現れる従業員エンゲージメントは企業価値を高める重要な要素と位置付けて従業員エンゲージメントスコア（ASV実現プロセスのスコア（※9））の向上を推進しています（実績：2023年度76%、目標：2025年度80%/2030年度85%）。また、毎年「エンゲージメントサーベイ」の結果と業績との相関分析を実施しています。過去5回の結果より、「志への共感」「顧客志向」「生産性向上」が一人当たりの売上高・事業利益に相関することを確認しています。

※9 ASV実現プロセスとは：個人によるASVの「自分ごと化」から、組織として成果を創出するまでの一連のプロセスと連動するエンゲージメントサーベイの9設問で構成（「志への共感」「顧客志向」「ASVの自分ごと化」「チャレンジの推奨」「インクルージョンによる共創（2問）」「生産性向上」「イノベーション創出」「社会・経済価値の創出」）



・経営戦略の基盤であるASV実現に対して、人財戦略がどのように寄与し、価値創造に寄与しているかが示されている。

・ASV実現の最重要基盤である、会社と人材の“志”をつなげることを達成するために様々な取組みを行っている。さらにその進捗を測定するために、独自の従業員エンゲージメントスコアを算出、その実績や目標について開示している。

・独自のKPIが業績と関連性があることを分析を通じて明らかにしている。

【味の素株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

③自社の独自性の高い取組みをモニタリングするために、独自の従業員エンゲージメントスコアを算出、その実績や目標について開示している。

(4)指標及び目標					
当社は人財戦略の実効性を管理するために以下のとおり、人的資本に関する指標を設定しています。また、2024年度からは挑戦を測る指標の追加を予定しております。					
なお、一部の指標、実績、目標に関連する取組みは連結グループ全体で行われている活動ではないため、連結グループでの開示は困難です。そのため、一部の指標、実績、目標については連結グループの主たる法人である味の素㈱を対象としています。					
人的資本に関する主たる指標		対象	2023年度 実績	目標値	達成 時期
志	従業員エンゲージメントスコア (ASV実現プロセスの9設問の平均値)	グローバル	76%	80%	2030
				85%	
	持続可能なエンゲージメントスコア	グローバル	85%	90%	
多様性	リーダーシップ層の多様化	グローバル	21%	30%	
	女性管理職比率	グローバル	29%	40%	
		味の素㈱	14%	30%	
	1年間で入社する従業員の内、キャリア採用で入社する従業員の比率	味の素㈱	48%	50%以上 (2024年～)	
	全従業員の内、キャリア採用で入社した従業員の構成比	味の素㈱	18%	30%	
挑戦	手挙げでの異動比率	味の素㈱	5%	(検討中)	
	自身にとって挑戦と考えることを1つでも達成できたと答えた人の割合	味の素㈱	(2024年： 集計開始)	(検討中)	
従業員 Well-being	Well-beingに関する エンゲージメントスコア	グローバル	83%	90%	
	プレゼンティーズム (仕事の生産性)の改善	味の素㈱	74%	75%以上	
	アブセンティーズム (病欠)の低減	味の素㈱	2.4日	1.8日	

・ 自社の独自性の高い取組みをモニタリングするために、独自の従業員エンゲージメントスコアを算出、その実績や目標について開示している。

明治ホールディングス株式会社

【明治ホールディングス株式会社】

＜サステナビリティ情報開示のポイント＞

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①サステナビリティの取組み達成の度合いを組み込んだ明治ROESGという独自の指標を取り入れており、その指標は役員報酬と連動している旨を記載。 ②グループのマテリアリティに紐づくサステナビリティ課題それぞれについて、指標（KPI）が設定され、その実績値と目標値が定量的に開示されている。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①シナリオ分析にあたっての、前提条件や想定期間を示し、影響額を定量的に示している。また、主要インパクトについては、その影響の詳細な内訳についても定量的に記載している。 ②CO2排出量削減に関して、Scope1,2,3のすべてに関して中長期的な移行計画を策定しており、その内容について図を用いて端的に記載している。 ③主要原材料の1つである牛乳のライフサイクル上でのGHG排出量削減を目指す取組みについて、文章、図、定量的なデータを用いて具体的に示している。 ④カカオ豆のような自然資本は、自然への依存度が高く、地域をどのようにマネジメントするかが重要になる。そのため、拠点ごとに評価することが有用である。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①従業員の成長とキャリア開発について、能力開発体系が入社時から管理職まで整備されており、また内容についても豊富であることが示され、会社が積極的に関わっていこうとする様子がうかがえる。 ②綿密な「健康経営戦略マップ」のもと、従業員の健康の維持・増進に戦略的に投資することで、生産性の最大化・組織活性化を図っている。 ③人財戦略に関する指標と目標については、実績値と目標値を定量的に示すだけでなく、時系列で目標を定め、何を目指して推進していくべきかがわかりやすく示されている。

＜特徴的な取り組み内容＞

気候変動関連等

・主要原材料の1つである牛乳について、ライフサイクル全体でのカーボンフットプリントを算定し、その結果上流部分で全体のGHG排出量の90%以上を占めていることを明らかにした。この発見から、生産者やサプライヤーと連携してGHG排出量削減に取り組む必要性を認識し、他社とも連携して、GHG排出量削減を組み込んだビジネスモデルを構築した。

・カカオ豆のような自然資本は、自然への依存度が高く、地域をどのようにマネジメントするかが重要になる。そのため、拠点ごとに評価することが有用である。

【明治ホールディングス株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

①経営戦略とサステナビリティの関連性について、サステナビリティの取組み達成の度合いを組み込んだ明治ROESGという独自の指標を取り入れており、その指標は役員報酬と連動している旨を記載。

③ 2023中期経営計画（2022年3月期～2024年3月期）

当社グループは創業から続く「健康価値の提供」を再認識し、世界の人びとや社会と健康をシェアするサステナブルな企業グループとして成長することを目指します。

「2023中期経営計画」では従来の売上高や営業利益などの成長性・収益性の目標指標に加えて、新たに明治ROESG[®]を掲げます。明治ROESG[®]はROEとESG指標に、明治らしいサステナビリティ目標（明治らしさ目標）を加えた独自の指標です。これを役員報酬と連動させることにより、その実効性を担保します。また、ROICも資本生産性や効率性の目標指標として新たに設定します。事業別にROICを活用して効率性や収益性を管理することで資本コストを意識した事業運営を徹底し、事業ポートフォリオ戦略の権限や責任体制を明確化します。設備投資や研究開発投資の評価としても活用し、グループ全体の経営管理体制を強化します。

※ROESGは一橋大学教授・伊藤邦雄氏が開発した経営指標で、同氏の商標です。

＜明治ROESG＞



・経営戦略とサステナビリティの関連性について、中期経営計画に従来の目標指標に加え、サステナビリティの取組み達成の度合いを組み込んだ明治ROESGという独自の指標を取り入れている旨を記載。さらに、その指標は役員報酬と連動しており、実効性を担保している。

【明治ホールディングス株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

②グループのマテリアリティに紐づくサステナビリティ課題それぞれについて、指標（KPI）が設定され、その実績値と目標値が定量的に開示されている。

② 指標と目標（実績含む）

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

サステナビリティ課題	指標（KPI）	基準年度	2022年度実績	2023年度目標
健康な食生活への貢献 超高齢社会への対応	健康志向商品、付加価値型栄養商品、超高齢社会に貢献する商品の売上伸長（食品セグメント（海外子会社除く））	2020年度	-3.1%	10%以上増加
	2021年度から2023年度までの3カ年で食育を延べ70万人に実施（㈱明治）	-	延べ44.3万人 （2022年度：25.5万人）	延べ70万人
新興・再興感染症対策	新型コロナウイルス・ワクチンの上市を目指す （Meiji Seika ファルマ㈱、KMバイオロジクス㈱）	-	2023年度中の上市を目指して対応中	上市
CO ₂ 排出量の削減	本社拠点でのCO ₂ 総排出量（Scope 1, 2）削減	2019年度	14.7% ※1	19%以上
	CO ₂ 総排出量（Scope 3 調達・物流・廃棄_カテゴリ 1, 4, 9, 12）削減	2019年度	7.0% ※1	11%以上
	本社拠点における総使用電力量に占める再生可能エネルギー比率拡大	-	9.5% ※1	15%以上
環境負荷の低減	国内連結での再資源化率の拡大（明治グループ（海外子会社除く））	-	86.2% ※1	85%以上
	国内の食品事業における製品廃棄量の削減（食品セグメント（海外子会社除く））	2016年度	31.5% ※1	42%以上
	国内の容器包装などのプラスチック使用量の削減（明治グループ（海外子会社除く））	2017年度	16.0% ※2	15%以上
	物流部門で使用するパレット、クレート、ストレッチフィルムなどをリユース・リサイクルによる有効利用（明治グループ（海外子会社除く））	-	100%	-
	バイオマスプラスチックや再生プラスチックの使用拡大（明治グループ（海外子会社除く））	-	新たにおいしい牛乳の包材に使用	-
水資源の確保	本社拠点での売上高原単位あたりの水使用量の削減を目指す	2020年度 ※3	13.3% ※1	-
	製品原料として使用する水の循環率拡大	-	41.2% ※1	27%以上

指標と目標（実績含む）より一部抜粋

・グループのマテリアリティに紐づくサステナビリティ課題それぞれについて、指標（KPI）が設定され、その実績値と目標値が定量的に開示されている。

・サステナビリティ課題として、水資源の確保を定めている。

【明治ホールディングス株式会社】

(2)気候変動の情報開示

①シナリオ分析にあたっての、前提条件や想定期間を示し、影響額を定量的に示している。また、主要インパクトについては、その影響の詳細な内訳についても定量的に記載している。

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

<分析対象範囲>

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

<1.5℃シナリオ（移行リスク）における当社グループへの影響>

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

<4℃シナリオ（物理的リスク）における当社グループへの影響>

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

□ 主要インパクトと具体的影響

<1.5℃シナリオ>

・カーボンプライシング導入による影響額（自社）

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

単位：億円

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

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

・電力購入金額による影響額（自社）

2030年は、省エネ活動、創エネ活動などで17億円の削減を図りますが、再エネ由来電力のプレミアム価格によるコスト増加があり、20億円のコスト増加を想定しています。2050年は、同様に28億円のコスト増加を想定しています。

単位：億円

取り組み内容	2030年	2050年
電力単価上昇に伴う増加額	30	88
省エネ活動、創エネ活動等による削減額	▲17	▲71
再エネ由来電力購入に伴う増加額	7	11
合 計	20	28

・シナリオ分析にあたっての、前提条件や想定期間を示し、影響額を定量的に示している。また、主要インパクトについては、その影響の詳細な内訳についても定量的に記載している。

【明治ホールディングス株式会社】

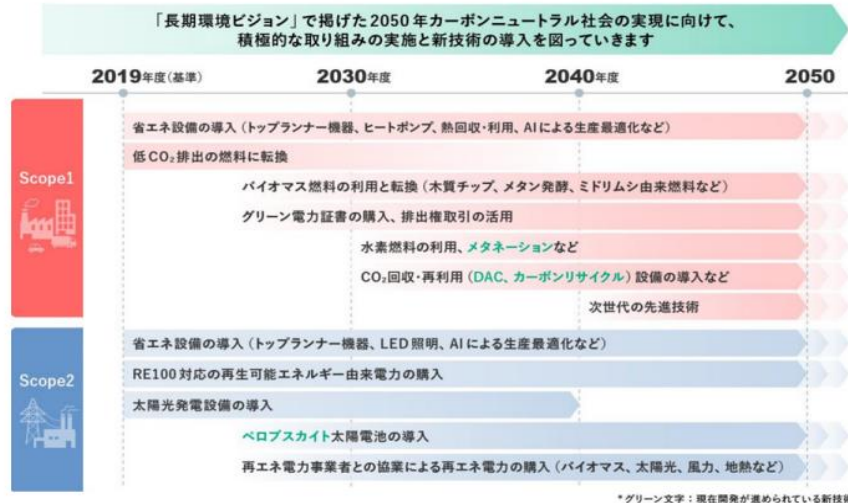
(2)気候変動の情報開示

②CO2排出量削減に関して、Scope1,2,3のすべてに関して中長期的な移行計画を策定しており、その内容について図を用いて端的に記載している。

なお、現在実施している省エネ活動、創エネ活動、再エネ由来電力の購入などに加え、新たな技術や次世代エネルギーの積極的な導入などを織り込んだ移行計画（トランジションプラン）を策定しました。また、2021年度よりインターナルカーボンプライシング制度（1t-CO₂当たり5,000円）を導入することで、カーボンプライシング本格導入後の円滑な対応に向けた準備も進めております。

※1.5℃シナリオにおける電力購入金額による影響額は、公益財団法人地球環境産業技術研究機構（RITE）とIEA WEO2018のSDSシナリオの情報を基に算出しています。

自社における移行計画（トランジションプラン）の概要は以下のとおりです。



※Scope1 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）

Scope2 他社から供給された電気・熱・蒸気の使用に伴う間接排出

・CO2排出量削減に関して、Scope1,2,3のすべてに関して中長期的な移行計画を策定しており、その内容について図を用いて端的に記載している。

・カーボンプライシング導入による影響額（主要原材料）

主要原材料を調達する各国のカーボンプライスを基にした2030年の影響額は、以下の対応策の実施により201億円の増加を想定しています。2050年は同様に277億円の増加を想定しています。

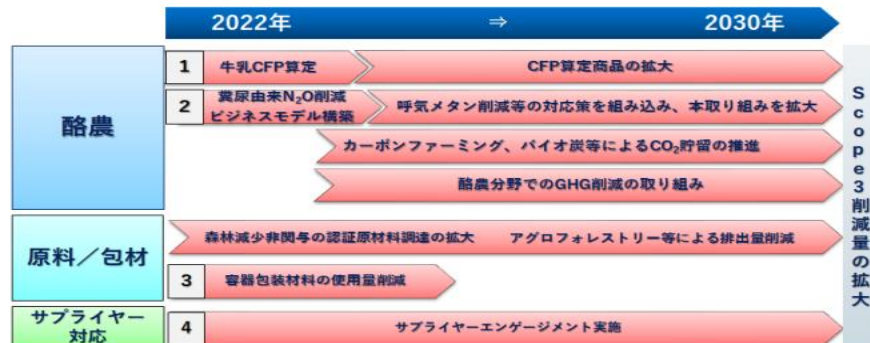
※1.5℃シナリオにおけるカーボンプライシング導入による影響額については、IEAのWEO2021で公表されているNZEシナリオのカーボンプライス（2030年、2050年）を基に算出しています。

なお、主要原材料におけるCO₂排出量については、CO₂だけでなく酪農業由来のメタンなど温室効果ガス（GHG）全般での排出量削減が重要な課題と捉えています。

GHG排出量削減に向けて、酪農を中心としたScope3における移行計画を策定しました。

GHG排出量削減を効果的に行うために、ライフサイクルにおけるGHG排出量の多いプロセスを特定すべく、はじめに、牛乳のカーボンフットプリント（CFP）を算定し、次にそのプロセスでの排出量削減策を策定し取り組みを開始しました。さらに、その他の原材料における対応策も検討すると同時に、GHG排出量削減に向けたサプライヤーとのエンゲージメントを実施することで、サプライヤーの排出量削減、ひいてはサプライチェーン全体の排出量削減を促進していきます。

サプライチェーン（Scope3）における移行計画（トランジションプラン）の概要は以下のとおりです。
図中の1～4については、以下に対応策詳細を記載しております。



※Scope3 Scope1,2以外のCO₂間接排出（購入した原料・包材等の生産・製造・輸送から、それらを加工した製品の販売・輸送・使用・廃棄に至るまでの企業活動におけるサプライチェーン上で発生するCO₂排出）のこと

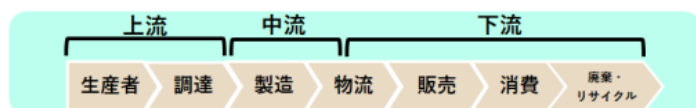
【明治ホールディングス株式会社】

(2)気候変動の情報開示

③主要原材料の1つである牛乳のライフサイクル上でのGHG排出量削減を目指す取組みについて、文章、図、定量的なデータを用いて具体的に示している。

対応策1 牛乳のカーボンフットプリント（CFP）の算定

はじめに、牛乳の算定式を確立する為、数軒の酪農家から収集した実データなどに基づき、「明治オーガニック牛乳」のライフサイクル全体（原料調達～製造～消費～廃棄）におけるGHG排出量を算定しました。その結果、上流部分が90%以上を占めることが分かりましたので、生産者やサプライヤーとともに排出量削減に取り組めます。



GHG排出量構成比

商品名	単位	サプライチェーン別 排出量			排出量 合計
		上流	中流	下流	
明治オーガニック牛乳	構成比	90.7%	5.8%	3.4%	100%

対応策2 糞尿由来のN₂O削減のビジネスモデル構築

酪農家、味の素株式会社、当社グループの3者が中心となり、ビジネスモデルを構築しました。味の素株式会社製品の「AjiPro-L」を使用し、飼料中のアミノ酸バランスを改善することで乳量を維持しつつ、飼料中の余剰な窒素を抑え、糞尿由来のN₂O排出量を削減することができます。削減されたN₂Oは、酪農家と味の素株式会社がJ-クレジット制度を活用してクレジット化し、そのクレジットを当社が購入することで酪農家を経済的に支援するモデルとなります。



対応策3 容器包装材料の使用量削減

容器包装材料の主たる原料である石油由来のプラスチックを削減することはGHG排出量の削減にもつながります。包装容器は「3R+Renewable」による、より環境に配慮した取り組みを推進します。

具体的な取り組みは以下の通りとなります。

商品名	容器	対応策
明治ブルガリアヨーグルトLB81低糖	カップ	軽量化(Reduce)
明治ザバスシリーズ	カップ	軽量化(Reduce)・バイオマスプラスチック配合(Renewable)
	キャップ・スプーン	バイオマスプラスチック配合(Renewable)
明治おいしい牛乳	キャップ他	バイオマスプラスチック使用(Renewable)
明治5つ星習慣	ボトル	再生PET使用(Renewable)

※3R: Reduce(発生抑制)、Reuse(再使用)、Recycle(再生利用)

プラスチック使用量推移、目標

年度	2017年度 (基準)	2019年度 (実績)	2020年度 (実績)	2021年度 (実績)	2030年度 (目標)
実績(t)	30,807	27,777	27,265	25,878	23,107
削減(t)	-	3,030	3,542	4,929	7,700
削減率(%)	-	9.8	11.5	16.0	25.0

・容器包装材料の使用量削減について、具体的な対応策とともに、そうした対応によってプラスチック使用量がどのように推移したのか、そして目標値を定量的に開示している。

・主要原材料の1つである牛乳について、ライフサイクル全体でのカーボンフットプリントを算定し、その結果上流部分で全体のGHG排出量の90%以上を占めていることを明らかにした。この発見から、生産者やサプライヤーと連携してGHG排出量削減に取り組む必要性を認識し、他社とも連携して、GHG排出量削減を組み込んだビジネスモデルを構築した。

Point!

【明治ホールディングス株式会社】

(2)気候変動の情報開示

④カカオ豆のような自然資本は、自然への依存度が高く、地域をどのようにマネジメントするかが重要になる。そのため、拠点ごとに評価することが有用である。

～カカオ豆生産地での自然関連リスク分析～

- ・カカオ豆の生産活動は、自然への依存度が高いため、主要なカカオ豆生産拠点（13ヵ所）における依存状況を把握するための調査を行いました。その結果、「自然災害の影響緩和」「土壌侵食の抑制」という項目について、特に依存度が高いということが分かり、加えてその2つの重要項目についてリスクとなる生産拠点を洗い出しました。今後は生産地でのGAP分析等を行う中で収量減少の回避に向けた取り組みを推進してまいります。
- ・自然災害の影響緩和へのリスクが非常に高い拠点数：2ヵ所
- ・土壌侵食の抑制へのリスクが非常に高い拠点数：2ヵ所

このような影響によって、主要原材料の調達コストは増加することを想定しており、以下の取り組みによりコストの抑制と増収によるコストの吸収を図っていきます。

- ・商品面での対応
 - ◇健康価値・栄養価値の強化、サステナビリティによる社会価値創出などによる商品の高付加価値化の推進
 - ◇商品戦略見直しによるポートフォリオの最適化
 - ◇価格改定による単価アップ
- ・原材料面での対応
 - ◇配合変更や代替原料の使用
 - ◇調達国/地域/サプライヤーの最適化
- ・生産・物流面での対応
 - ◇効率的生産による生産性向上、購買物流の効率化
- ・サプライヤーとの連携
 - ◇エンゲージメント強化による調達コストダウンとリスク低減

・カカオ豆のような自然資本は、自然への依存度が高く、地域をどのようにマネジメントするかが重要になる。そのため、拠点ごとに評価することが有用である。

Point!

・気候変動によるリスクと機会のそれぞれの項目についてKPIと進捗を定量的に開示している。

<気候変動によるリスクと機会に係るKPI>

主要インパクト	項目	KPI		
		サステナビリティ2026ビジョン	長期環境ビジョン	2022年度進捗
カーボンライシシングの導入	CO ₂ 排出量	2030年度までに自社拠点でのCO ₂ 総排出量（Scope 1、2）を50%以上削減、Scope 3を30%以上削減（2019年度比）	2050年までにサプライチェーン全体でCO ₂ などの温室効果ガス排出量を実質ゼロに	Scope 1、2：14.7% Scope 3：7.0% ※1、2
	再生可能エネルギー使用量	2030年度までに自社拠点における総使用電力量に占める再生可能エネルギー比率を50%以上へ拡大	2050年までに自社拠点における総使用電力量に占める再生可能エネルギー比率100%を達成	9.5%
	プラスチック使用量	2030年度までに国内の容器包装などのプラスチック使用量を25%以上削減（2017年度比）	再生資材などを活用し容器包装に使用する新たな自然資本を最小化	16.0% ※1、3
水調達リスク	水使用量	2030年度までに自社拠点での水使用量の売上高原単位を15%以上削減（2020年度比）	2050年までに自社拠点での水使用量の売上高原単位を2020年度比で半減	13.3% ※1
主要原材料の持続可能な調達	カカオ豆	2026年度までにサステナブルカカオ豆の調達比率を100%へ	-	62.6%
	パーム油	2023年度までにRSPO認証パーム油への100%代替	-	90.4%
	木材（紙）	2023年度までに環境配慮紙への100%代替	-	98.2%
	生乳	酪農家の経営に関する支援活動Meiji Dairy Advisory（MDA）を年間400回以上実施、及び2023年度までに累計2,150回以上実施	-	477回/年 累計1,900回

※1 進捗については、基準年度からの削減率（%）を記載しています。なお、算出値については第三者保証取得前の数値であるため、変更の可能性があります。

※2 Scope 3はScope 1、Scope 2以外の間接排出で、バリューチェーンからのCO₂排出量です。

※3 プラスチック使用量削減値については、2021年度実績を記載しています。

【明治ホールディングス株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

①従業員の成長とキャリア開発について、能力開発体系が入社時から管理職まで整備されており、また内容についても豊富であることが示され、会社が積極的に関わっていかうとする様子がうかがえる。

<能力開発体系>

「明治グループ能力開発方針」に基づき、従業員一人一人の成長とキャリア開発を図る能力開発体系を整えています。



2022年度研修受講実績 ※明治・Meiji Seika ファルマ両・KMバイオロジクス両

研修	目的	対象	受講人数 (延べ人数)	平均受講時間 (時間)	平均受講費用 (千円)
階層別研修	それぞれのステージごとに必要なスキルの習得 ・部下/後進を育成する力の強化 ・チーム/組織の活力を引き出すマネジメント能力の向上 ・次世代/経営リーダーを目指す自己革新意識の醸成	管理職	806	10.1	23.9
		一般社員	1,259	25.3	49.1
グローバル研修 ダイバーシティマネジメント	・世界をフィールドに成果を出せるグローバル人財育成 ・多様な人財が活躍できる風土の醸成	管理職	704	6.6	21.5
		一般社員	705	2.7	25.5
次世代リーダー育成	・広い視野と高い視座をもった人財の育成 ・戦略的思考、判断力、決断力、発信力の習得	管理職	43	39.4	691.6
		一般社員	38	40.5	244.3
部門別・グループ会社研修 自己啓発など	・業務上必要となるビジネススキルの習得 ・従業員の「学びの自律」の促進、自律型人財の育成	全階層	23,501	11.8	6.3

- ・従業員の成長とキャリア開発について、能力開発体系が入社時から管理職まで整備されており、また内容についても豊富であることが示され、会社が積極的に関わっていかうとする様子がうかがえる。
- ・従業員の研修受講実績について定量的に開示されている。

【明治ホールディングス株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

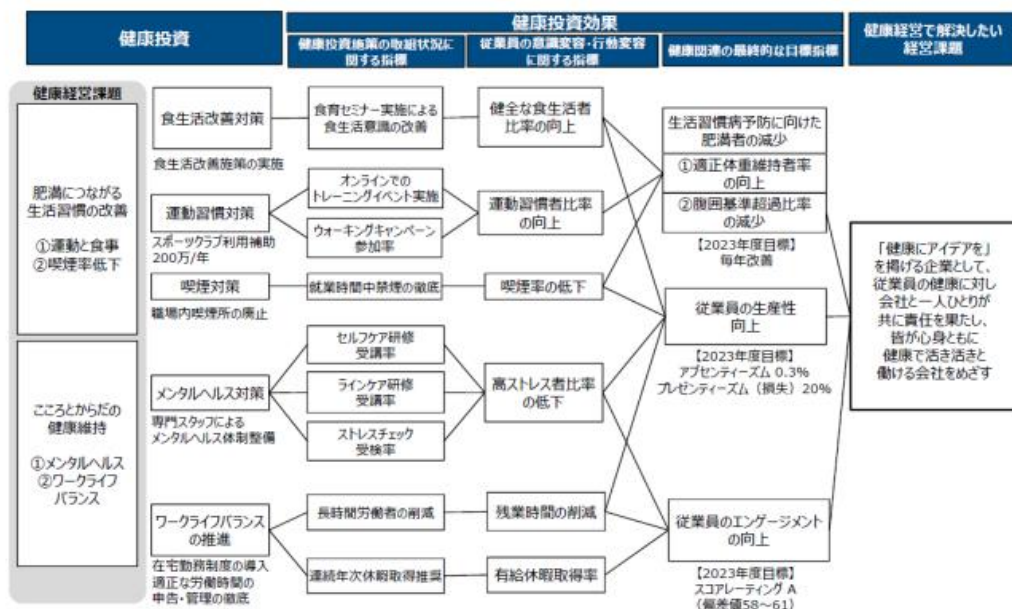
②綿密な「健康経営戦略マップ」のもと、従業員の健康の維持・増進に戦略的に投資することで、生産性の最大化・組織活性化を図っている。

ii 健康経営

グループスローガン「健康にアイデアを」を体現する企業グループとして、成長し続ける原動力は、従業員の“こころとからだの健康”であるとの考えのもと、従業員の健康の維持・増進に戦略的に投資をし、生産性の最大化・組織活性化を図っています。「明治グループ健康経営宣言」のもと、健康経営投資から施策の効果までのつながりを明らかにした「健康経営戦略マップ」を策定し、運用しています。

これからの取り組みが評価され、当社は2023年に初めて、経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄」に選ばれました。なお、「健康経営優良法人」には7年連続で認定されています。

<健康経営戦略マップ>



・綿密な「健康経営戦略マップ」のもと、従業員の健康の維持・増進に戦略的に投資することで、生産性の最大化・組織活性化を図っている点は、グループスローガン「健康にアイデアを」を体現する企業グループとしてふさわしい、独自性の高い取り組みである。

【明治ホールディングス株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

③人財戦略に関する指標と目標については、実績値と目標値を定量的に示すだけでなく、時系列で目標を定め、何を目指して推進していくべきかがわかりやすく示されている。

③ 指標と目標

グループ全体の人財戦略の推進にあたっては、テーマごとに定量的に計測できる目標を設定し、モニタリングを行いながら、施策の効果測定や改善を行っています。

		2021年度 (実績)	2022年度 (実績)	2023年度	2026年度	2040年度	2050年度
ダイバーシティ&インクルージョン	女性活躍	管理職 女性比率4.7%	管理職 女性比率5.6%		管理職 女性比率10%		
		女性リーダー数 237名	女性リーダー数 256名		女性リーダー数 420名	管理職 女性比率30%	中核人財 女性比率50%
	キャリア採用			2026中期経営計画 採用努力目標	中核人財 女性採用 比率50%		
	グローバル				中核人財 キャリア採用 比率30%	管理職 キャリア入社 比率20%	中核人財 キャリア入社 比率30%
	チャレンジ				中核人財 グローバル人財 採用比率30%	管理職 グローバル人財 比率20%	中核人財 グローバル人財 比率30%
健康経営		障がい者雇用率 2.57%	障がい者雇用率 2.53%	障がい者雇用率 2.3%以上 (法定雇用率以上)			
エンゲージメント		健康経営 優良法人認定	健康経営 優良法人認定 (健康経営銘柄認定)	健康経営 優良法人認定			
		スコア B	スコア B	スコア A			

※中核人財：(株)明治・Meiji Seika ファルマ(株)・KMバイオロジクス(株)の役員・管理職・総合職。

※リーダー：管理職および係長職相当。

※エンゲージメントスコア：

「エンゲージメント＝従業員の会社への共感」と定義し、会社・仕事・上司・職場に関する質問について期待度と満足度から算出。第三者調査会社による調査結果から偏差値化したものを、AAAからDDの11段階でスコア化しています。

・人財戦略に関する指標と目標については、実績値と目標値を定量的に示すだけでなく、時系列でどのような目標を定め、どのように推進していくかがわかりやすく示されている。

日清食品ホールディングス株式会社

【日清食品ホールディングス株式会社】

<サステナビリティ情報開示のポイント>

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①企業の全体戦略とサステナビリティの関わりについて、CSV経営を基盤とする中長期成長ストーリーを発表し、財務KPIとともに、サステナビリティに関する非財務KPIを掲げている。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①自然資本を扱う企業として、自社製品の原材料調達に、気候変動、水リスク、生物多様性がどのように影響するかを評価している。 ②自然資本は地域をどのようにリスクマネジメントするかが重要であり、拠点ごとの評価が有用である。 ③グループの取り組むESG活動と企業価値との関連性について、学術的に信頼度の高い手法を用いて分析し、ESG活動と企業価値向上との間に密接な関係性があることを、定量的に、また図も用いてわかりやすく示している。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①社員がハングリーかつ自律的にキャリア形成するのを後押しする環境を充実させている。 ②女性活躍推進の1つの施策として「スポンサープログラム」という独自の取り組みを実施しており、着実に登用実績につながっている旨を記載している。 ③独自性の高い取り組みについては、その進捗を測定するためのKPIを設定し、定量的に開示することが有用である。

<特徴的な取り組み内容>

気候変動関連等

- ・自然資本を扱う企業として、自社製品の原材料調達に、気候変動、水リスク、生物多様性がどのように影響するかを評価している。
- ・自然資本は地域をどのようにリスクマネジメントするかが重要であり、拠点ごとの評価が有用である。また、優先すべき拠点を特定するにあたり、調達戦略との整合性も考慮にいたった評価をしている。
- ・グループの取り組むESG活動と企業価値との関連性について、学術的に信頼度の高い手法を用いて分析し、ESG活動と企業価値向上との間に密接な関係性があることを、定量的に、また図も用いてわかりやすく示している。

【日清食品ホールディングス株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

①企業の全体戦略とサステナビリティの関わりについて、CSV経営を基盤とする中長期成長ストーリーを発表し、財務KPIとともに、サステナビリティに関する非財務KPIを掲げている。

① CSV経営における中長期成長ストーリー

当社グループは、2021年5月に開示した中長期成長2030において、グループMissionVisionValueに基づくCSV経営として、以下のストーリーを発表いたしました。

常に新しい食の文化を創造し続ける

“EARTH FOOD CREATOR (食文化創造集団)”

として、環境・社会課題を解決しながら持続的成長を果たす

Mission

食 足 世 平 食 創 為 世
美 健 賢 食 食 為 聖 職

Vision

EARTH
FOOD
CREATOR

Value

My Life
Your Life

成長ストーリー：3つの戦略テーマ

1 既存事業のキャッシュ創出力強化

海外：Global Branding深化と成長モメンタム維持

国内非即席めん：グループシナジーの徹底追求

国内即席めん：需要開発・ブランド浸透・市場開拓・供給力強化への取り組みをさらに深化

2 EARTH FOOD CHALLENGE 2030

有限資源の有効活用と気候変動インパクト軽減

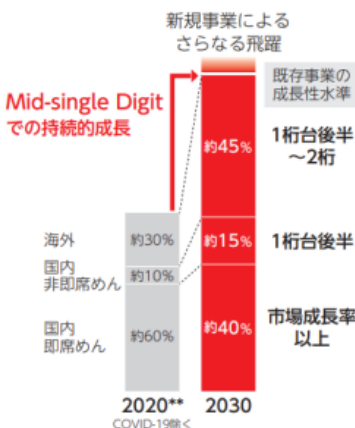
既存事業のライフサイクルの超長期化へ

3 新規事業の推進

フードサイエンスとの共創による“未来の食”テクノロジーによる食と健康のソリューション企業へ

中長期成長戦略2030

利益成長とポートフォリオ変化イメージ*



価値ターゲット

財務

既存事業コア営業利益成長率	1桁台半ば
ROE	長期的に10%
純有利子負債/EBITDA倍率	≦2倍
配当政策	累進的配当
相対TSR TOPIX食料品対比	>1倍

非財務

持続可能なパーム油の調達比率	100%
水使用量 (IFRS売上100万円あたり)	12.3m ³
流通廃棄物削減率 2015年度対比/日本国内	△ 50%
CO ₂ 排出削減 (Scope1+2) 2020年対比	△ 42%***
CO ₂ 排出削減 (Scope3) 2020年対比	△ 25%***

* 非経常損益としての「その他収支」の影響や、連結時円換算為替レート影響を除いた実質的な営業利益（当社においてはNon-GAAP指標「コア営業利益」として定義）の成長

** 2020（2020年度）の値は、2020年度IFRS営業利益から、国内その他セグメントの損益や非経常損益としての「その他収支」、加えて2019～2020年度において大幅な利益増大要因となったCOVID-19影響を控除したおおよその値

*** 2023年5月に2030年目標を上方修正

・企業の全体戦略とサステナビリティの関わりについて、グループのMission, Vision, Valueに基づくCSV経営を基盤とする中長期成長ストーリーを発表し、財務KPIとともに、サステナビリティに関する非財務KPIを掲げている。

【日清食品ホールディングス株式会社】

(2)気候変動の情報開示

- ①自然資本を扱う企業として、自社製品の原材料調達に、気候変動、水リスク、生物多様性がどのように影響するかを評価している。
- ②自然資本は、地域をどのようにリスクマネジメントするかが重要であり、拠点ごとの評価が有用である。

<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。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。

<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	
生態系の完全性	生息するレッドリスト種 START（脅威の軽減スコア）	パーム油：インドネシアおよびマレーシア/全土 エビ：インド/クララ州 カカオマス：エクアドル/全土 木材チップ：日本/北海道	戦略的重要性	代替可能性
生物多様性の重要性	保護地域との近接性 KBAとの近接性		+	調達難易度
水ストレス	ベースライン水ストレス			価格上昇率

・自然資本を扱う企業として、自社製品の原材料調達に、気候変動、水リスク、生物多様性がどのように影響するかを評価している。



・自然資本は地域をどのようにリスクマネジメントするかが重要であり、拠点ごとの評価が有用である。
・優先すべき拠点を特定するにあたり、調達戦略との整合性も考慮にいられた評価をしている。



【日清食品ホールディングス株式会社】

(2)気候変動の情報開示

③グループの取り組むESG活動と企業価値との関連性について、学術的に信頼度の高い手法を用いて分析し、ESG活動と企業価値向上との間に密接な関係性があることを、定量的に、また図も用いてわかりやすく示している。

③ 非財務価値の定量化

当社グループが重点的に取り組むESG活動が企業価値にどのような効果があるのか、ESGと企業価値との関係性の分析にも取り組んでおります。その一つが、企業価値を表す指標の一つPBRとの関係性の分析であります。ESG活動が何年後のPBRに効果をもたらすかを、学術的に信頼度の高い手法を使い分析しております。結果、CO₂排出量の削減を行うと8年後に1.0%（2年目の分析では9年後に+0.8%）PBRが向上するなど、当社グループが重点的に取り組んでいるESG活動と企業価値向上との間に相関関係があることを定量的に確認することができております。

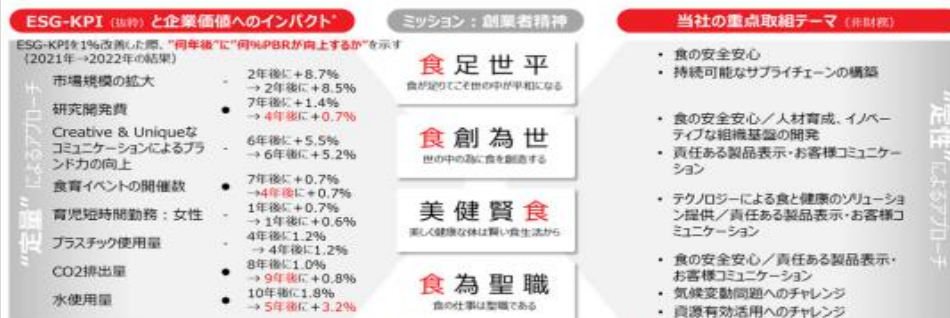
またESG指標同士の相関性を分析し、各ESGの取り組みがどのような経路を辿り企業価値の向上に繋がるのか、ストーリーの形で明らかにいたしました。例えば、エネルギー投入量に対する施策を行うことでCO₂排出量は削減され、CO₂排出量を削減したことで、自社が保有しているメディアで発信する機会が増加し、地域や社会におけるブランド価値向上につながります。次にブランド価値が上がると消費者の購買が増え売上が伸び、最終的には、当社グループが経営指標として掲げるEPSとPERが成長・拡大しシェアホルダー価値につながってまいります。引き続きこうした分析に挑戦し、ESG活動と企業価値の関係性を明らかにしていきたいと考えております。

・グループの取り組むESG活動と企業価値との関連性について、学術的に信頼度の高い手法を用いて分析し、ESG活動と企業価値向上との間に密接な関係性があることを、定量的に、また図も用いてわかりやすく示している。



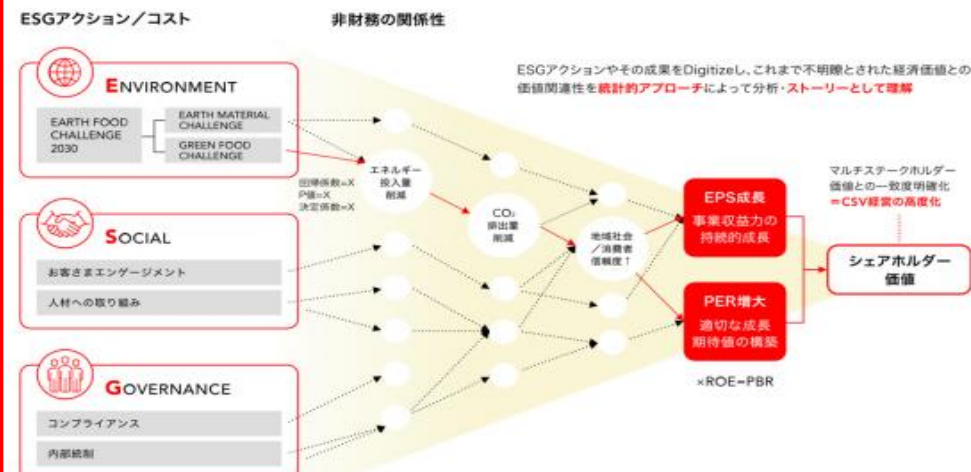
Point!

(ア) 俯瞰型分析



※“CF0ポリシー（中央経済社2020）”にて柳良平氏が開発したモデルに基づき、アビームコンサルティング株式会社のDigital ESG Platformで分析（2022年3月）

(イ) 価値関連性分析



【日清食品ホールディングス株式会社】

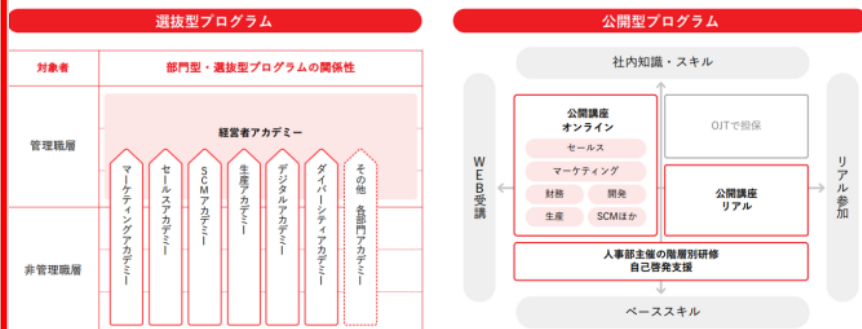
(3)人的資本、多様性の情報開示

①社員がハングリーかつ自律的にキャリア形成するのを後押しする環境を充実させている。

(エ) 社内環境整備

a. ハングリーで自律的なキャリア形成

当社は、社員が自らハングリーな気持ちで学び、キャリアを実現することを奨励しております。社員のチャレンジを後押しするために2020年にはスキルやリーダーシップ等を学ぶ場として企業内大学“NISSIN ACADEMY”を設立いたしました。部門独自の専門的スキルを学ぶ講座、汎用的なビジネススキルを学ぶ講座、リーダーとして必要な資質やスキルを学ぶ講座など多数取り揃えております。



2023年度からはラーニングマネジメントシステムを導入し、学びの情報を集約化・充実化させております。いつでもどこでもアクセスできる環境を整備することで、自律的な学びを支援してまいります。

また、よりチャレンジングな目標を設定し達成した社員に報いられるよう2021年には人事制度を改定いたしました。一人ひとりの社員が日々の仕事の中で成長を実感できるように、上司とメンバーとの1on1ミーティングや成長実感会議（半期に一度、部門の管理職が集い、社員一人ひとりの成長度や今後のキャリアを議論する人材レビュー会議）といった仕組みも取り入れております。

さらに、“意欲ある人が良い仕事をする”という信念のもと、公募制度を活性化させており、多くの社員が自らの意思で希望するキャリアに就いて活躍しております。2024年度からは管理職を対象とした“日清流Job型”を導入いたしました。ジョブディスクリプションを明確化することで社員がそのキャリアを目指しやすくなったり、個々の職務に応じた処遇を決定したりすることで市場との接続性を高めてまいります。また当制度では社員の多様化する就業観に応えるべく、従来のマネジメントコースに加え、高度な専門性を保有する社員を対象としたプロフェッショナルコースを新設することで、キャリアコースの選択肢を増やしてまいります。これらの一連の制度や取り組みを通して、適所適材を実現してまいります。

<グローバル人材育成>

中長期成長戦略2030において、海外事業の更なる拡大を目指す中、グローバルで活躍できる人材プールを拡充することが急務となっており、現地法人ごとの人材要員計画と人材プールの見える化を実施しながら、充足のための採用・育成・定着施策を強化しております。

今後の海外事業拡大を推進する組織体制のもと、改めて海外事業ポストの要件を定め、主要ポストには外国人社長などローカルスタッフを含めたタレントマネジメントを設計してまいります。こうした“適所”に向け、社員においては海外勤務志向を高めるためのグローバル・キャリアパスの提示、若手社員を対象とした海外トレーニー制度の活性化、市場競争力のある処遇とライフイベントの両立がし易くなるような評価報酬・福利厚生制度の導入、これらを推進するための専任組織の組成など、“適材”たるグローバル経営人材を計画的に輩出できる仕組みづくりを推進いたします。

グローバル・キャリアパスの提示例



- ・社員のキャリア形成については、個々人がハングリーかつ自律的にチャレンジするのを後押しするという考えのもと、オフライン/オンラインでいつでもどこでもアクセスできる学習環境を整え、人事制度や公募制度を活性化させている。
- ・また、グローバル経営人材に関しても、計画的に輩出でキス仕組みづくりを推進している旨を記載。

【日清食品ホールディングス株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

②女性活躍推進の1つの施策として「スポンサープログラム」という独自の取り組みを実施しており、着実に登用実績につながっている旨を記載している。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの中でも女性活躍推進を経営の優先課題として捉え、育児と両立しながら働きやすい就業制度や社内の意識改革に力を入れてまいりました。その結果として国内中核企業において「プラチナくるみん（2019年認定）」「準なでしこ（2019年、2020年認定）」に選定されております。現状は男性社員の育児参加を促すための啓発活動も実施しております。働きやすさに加え、重要なポジションで女性の活躍を増やしていけるよう、2025年度末の女性管理職比率10%を数値目標として掲げております。また、日本経済団体連合会が推進する「2030年30%へのチャレンジ」に賛同し、女性の人材プールの拡充と育成を推進しております。

目標を達成するため、各部門での数値目標の設定、役員自らが育成にコミットするスポンサープログラムの実施、上司がダイバーシティ環境下でのマネジメント方法を学ぶプログラムや女性自身のリーダーシップ開発をするプログラムの実施、女性同士のネットワーキングの形成など多方面で推進しております。

<スポンサープログラム>

各役員がスポンサーとなって女性管理職および候補者（スポンシー）の上位等級への登用を目的とした個別具体的な育成を実施しております。スポンサーとスポンシーが定期的に面談をして、スポンシーの育成課題に沿った年間の育成計画をすりあわせております。スポンシーからは「スポンサーの人的ネットワークを紹介してもらった」「上位役職へのチャレンジを後押ししてくれた」などの声があがっており、着実な登用実績にもつながっております。

スポンサープログラムの全体像

CEO、COOをはじめとした役員、執行役員、チーフオフィサー、事業会社社長、部門長が「スポンサー」として、自ら選抜した「スポンシー」の育成に積極的に関わるプログラムです。経営層や管理職といった上のポストへの昇進・昇格へ導くという明確なゴールを持っており、個別の育成計画を設計し実行しています。



Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
スポンサー事前説明会 ・説明会参加 ・プログラム説明	スポンサー参加意思決定と準備 ・意向、育成の意思 ・プログラム説明と準備 ・参加者は役員となり、タイムスケジュールやキャリアアップを踏まえた本人意向が確認されます。	具体的支援活動 ・育成内容 ・コーチング・メンタリングの提供 ・対象者の業務・得意分野をテーマとしてディスカッション ・1ヶ月の経験者会談提供に参画させる ・育成サポート ・チーム作り相談/案件相談/登用相談など	振り返り/課題設定 ・実績内容の振り返り ・スポンシーの成長率 ・スポンサーから年次への評価と次のステップに向けた具体的なアドバイス

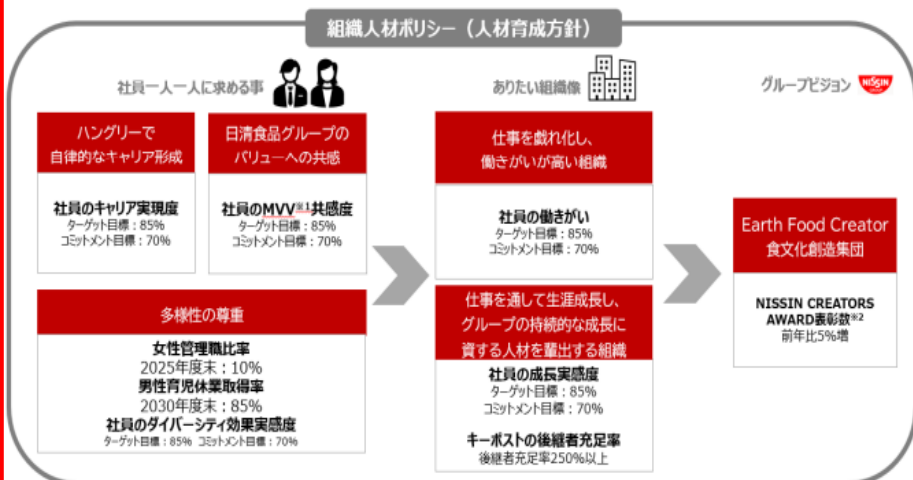
・女性活躍推進の1つの施策として「スポンサープログラム」という独自の取り組みを実施している。このプログラムは、各役員が「スポンサー」となって、自ら選抜した「スポンシー」の上位等級への登用を目指し、育成に積極的に関わるというプログラムで、着実に登用実績につながっている。

【日清食品ホールディングス株式会社】

(3) 人的資本、多様性の情報開示

③ 独自性の高い取組みについては、その進捗を測定するためのKPIを設定し、定量的に開示することが有用である。

② 人材育成方針及び社内環境整備の方針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
組織のありたい姿を実現するためのマイルストーンとして、指標ごとに下図の通り目標値を設定しております。
年度ごとにモニタリングしながら人事施策に活かしてまいります。



※ 社員エンゲージメント調査のポジティブ回答比率を目標値としている

※1 MVVはミッション・ビジョン・バリューを指す

※2 日清食品グループ全事業会社が対象。その他の指標は中核企業である日清食品4社（日清食品ホールディングス㈱、日清食品㈱、日清食品チルド㈱、日清食品冷凍㈱）が対象

＜主要指標の進捗＞

区分		KPI指標	目標	22年度	23年度	22-23年度 進捗
社員一人ひとりに求めること	ハングリーで自律的な キャリア形成	社員のキャリア実現度	ターゲット目標85% コミットメント目標70%	75%	78%	+3.1Pt
	日清食品グループへの共感	社員のMVV共感度		81%	81%	▲0.3Pt
	多様性の尊重	女性管理職比率	2025年度末10%	6%	8%	+2.4Pt
		男性育児休業取得率	2030年度末85%	39%	65%	+25.4Pt
		ダイバーシティ効果実感度		63%	67%	+4.4Pt
ありたい組織像	仕事を戯れ化し、 働きがいが高い組織	社員の働きがい	ターゲット目標85% コミットメント目標70%	79%	80%	+1.2Pt
	仕事を通して生涯成長し、 グループの持続的な成長に資する 人材を輩出する組織	社員の成長実感度		69%	72%	+3.6Pt
		キーボストの 後継者継承充足率	250%	168%	193%	+25.2Pt
グループ ビジョン	EARTH FOOD CREATOR	NISSIN CREATORS AWARD表彰数	前年比5%増	総表彰数470件 特別表彰数114件 従業員投票数1117名	総表彰数446件 特別表彰数163件 従業員投票数1643名	総表彰数▲5% 特別表彰数+43% 従業員投票数+47%

・ 独自性の高い取組みについては、その進捗を測定するためのKPIを設定し、定量的に開示することが有用である。

日本ハム株式会社

【日本ハム株式会社】

＜サステナビリティ情報開示のポイント＞

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①中期経営計画2026において、事業戦略とサステナビリティ戦略を両輪で進めることで、事業価値向上と社会価値向上を同時達成し、企業価値の最大化を目指すことが文章と図を用いて示されている。 ②たんぱく質に重点を置く会社として、マテリアリティでも「たんぱく質の安定調達・供給」という他社には見られない独自のものを特定している。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①シナリオ分析で特定されたリスクのうち、自然資本や水リスクについては拠点ごとの評価も行い、地域に合わせた対応を示している。 ②プラスチック使用量の削減を通じたCO2排出量の削減に取り組んでいる旨を記載し、具体的な取組みとその結果について実際の商品写真を用いて示している。 ③マテリアリティの1つであるたんぱく質については、シナリオ分析の結果を踏まえ、独自の製品開発に取り組んでいることを、写真を用いて示している。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①人的資本が社会価値と事業価値向上の同時達成という経営戦略ひいては価値創造の原動力であることを図を用いて示している。 ②重視する施策について、測定指標を示し、実績値と目標値を定量的に開示している。

＜特徴的な取り組み内容＞

気候変動関連等

・プラスチック使用量の削減を通じたCO2排出量の削減に取り組んでいる旨を記載し、具体的な取組みとその結果について写真を用いて示している。

・たんぱく質に重点を置く会社として、マテリアリティでも「たんぱく質の安定調達・供給」という他社には見られない独自のものを特定している。

シナリオ分析の結果、新たんぱく質市場の拡大を機会と特定し、引き続き独自の製品開発に取り組んでいくことを、写真を用いて示している。



プラントベース
マグロ刺身タイプ



プラントベース
ポップコーンシュリンプ



当社技術を用いて作成した細胞性食品の試作品

【日本ハム株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

①中期経営計画2026において、事業戦略とサステナビリティ戦略を両輪で進めることで、事業価値向上と社会価値向上を同時達成し、企業価値の最大化を目指すことが文章と図を用いて示されている。

<全社戦略>

新たなステージに向け、挑戦と共創をキーワードに取り組む「中期経営計画2026」では、構造改革と成長戦略、風土改革を通し、環境変化への対応力を身に付け、より高い価値を生み出す力を獲得していきます。構造改革では、「最適生産体制」、「低収益事業見直し」、「商品ミックス改善」への取り組みを通し、不透明な環境下を勝ち残る競争力を獲得します。成長戦略では、「ブランド強化」、「グローバル強化」、「営業横断」、「R&D強化」、「ホールパーク」への取り組みを通し、価値の源泉となる無形資産の育成・強化を図ります。風土改革を通して、目指す「挑戦する組織風土の醸成」に向け、「変革型経営人材の育成・獲得」と「多様な人材の活躍推進」に取り組むことで、価値を生み出す基盤を構築してまいります。

ニッポンハムグループ 中期経営計画2026 全体構想



・中期経営計画2026において、事業戦略とサステナビリティ戦略を両輪で進めることで、事業価値向上と社会価値向上を同時達成し、企業価値の最大化を目指すことが文章と図を用いて示されている。

【日本ハム株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

②たんぱく質に重点を置く会社として、マテリアリティでも「たんぱく質の安定調達・供給」という他社には見られない独自のものを特定している。

共創と挑戦で、たんぱく質の新たな価値創造に取り組む



Vision2030 たんぱく質を、もっと自由に。

そのためにニッポンハムグループは、どんな企業を目指すか。

たんぱく質を
日本で最も供給する食品企業

変革

たんぱく質の価値を
共に創る企業へ

たんぱく質の価値を共に創る企業へ

社会の変化、生活者の未来を見つめ、
これまでのあたりまえや慣習にとらわれず、
お客さま、社会、世界に、新たな価値を創り出していく。

グループ内、そして様々なパートナーの力を掛け合わせ、
私たちが向き合ってきた、たんぱく質をはじめとする生命の恵みの可能性を
最大限引き出していく。

ニッポンハムグループは、たんぱく質の価値を共に創る企業へ。
私たちは、挑戦し続けます。

〈ニッポンハムグループのサステナビリティ戦略と「5つのマテリアリティ」〉

当社グループは事業活動を通じた社会課題解決によって、人々の楽しく健やかな暮らしに貢献し、生命の恵みを育む地球環境との調和を目指してサステナビリティ戦略を策定しました。

戦略の4つの柱として「地球環境の保全」、「レジリエントな事業基盤の強化」、「食べる喜びの提供」、「新たな価値の創出」を設定しております。

さらに、ビジネス環境の変化及びステークホルダーからのサステナビリティに関する期待の変化を鑑みて、マテリアリティの見直しを実施しました。事業戦略とサステナビリティ戦略を両輪で進めることで、持続可能な社会の実現に寄与してまいります。

サステナビリティ戦略



※マテリアリティの変更項目

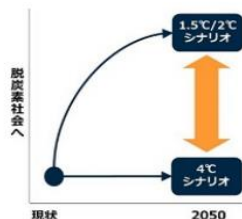
・たんぱく質に重点を置く会社として、マテリアリティでも「たんぱく質の安定調達・供給」という他社には見られない独自のものを特定している。

【日本ハム株式会社】

(2)気候変動の情報開示

①シナリオ分析で特定されたリスクのうち、自然資本や水リスクについては拠点ごとの評価も行い、地域に合わせた対応を示している。

シナリオの概要



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、新たなばく質市場の活性化、環境へ配慮した製品の選択機会増加
4℃	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 ・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

リスクと機会			財務インパクト 1.5/2℃～4℃	対応状況
物理 リスク	飼料価格の上昇・不安定化による飼育コストの上昇	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
		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

・シナリオ分析をするにあたっての、想定期間や前提、リスクと機会の財務インパクトや対応状況を開示している。

・特定されたリスクのうち、自然資本や水リスクについては、さらに拠点ごとの評価も行い、地域に合わせた対応策を示している。

d. 拠点における水ストレスの高まり

(特定理由)

グループ内の農場、処理・製造工場について、水ストレスの評価や高ストレス地域の取水量について把握しております。調査の結果、多くの拠点では水ストレスは少ないものの、一部では高い水ストレスとされる地域に所在することがわかりました。

(対応状況)

高い水ストレスとされる地域にある拠点に対し、ヒアリングを継続して実施した結果、2023年度に改めて状況を確認したところ変化はありませんでした。

水ストレスに関するリスクは、今後も継続的にモニタリングを行います。また、環境目標の達成に向けて、取り組みを継続します。

国・地域	拠点数	水ストレス高地域の拠点数(*)		主な対応	リスク評価
		1.5/2℃	4℃		
アジア	196	4	5	-	-
内訳	日本	189	0	0	-
	中国・台湾	2	0	0	-
	東南アジア	5	4	5	過去の水ストレスによる事業影響や現地ヒアリングによりリスクは軽微と判断
オセアニア	8	0	0	-	-
北米	2	1	1	過去の水ストレスによる事業影響や現地ヒアリングによりリスクは軽微と判断	軽微
南米	1	0	0	-	-
中東	1	1	1	過去の水ストレスによる事業影響や現地ヒアリングによりリスクは軽微と判断	軽微

(注)「*」はWorld Resources InstituteのAquaductを参照しております。

水ストレス高地域における取水量(2022年度)

	グループ全体	内) 4℃における水ストレス高地域
生産・製造拠点数	208	7 (3.4%)
取水量(千㎡)	16,311	1,149 (7.0%)

シナリオ分析結果一部抜粋

【日本ハム株式会社】

(2)気候変動の情報開示

②プラスチック使用量の削減を通したCO2排出量の削減に取り組んでいる旨を記載し、具体的な取組みとその結果について実際の商品写真を用いて示している。

(対応状況)

当社グループでは、プラスチック使用量の削減を通したCO2排出量の削減に取り組んでおります。

「中華名菜」のノントレイ化を実施したことで、プラスチック使用量を2022年より約21%削減し、さらに、2023年には対象商品を拡大しました。また、主要ウインナー商品の包装形態をエコ・ビロタイプへ変更したことで、包装資材重量を2022年より28%削減しました。

その他にも、2024年より「石窯工房」の包装形態の変更や包装サイズの見直しを行い、トレイサイズを2.4%削減しました。「Isey SKYRシリーズ」では、2022年より容器をプラスチックから紙に変更し、また、加工食品の一部製品や鶏肉「桜姫」及び「北のこめっこ」では、包装原料の一部にバイオマス素材を使用したプラスチックを利用する等の取組みを展開しております。



中華名菜
包装からトレイをなくし、プラスチック使用量を約21%削減 (※)

※2021年中華名菜15品中10品の出荷数に基づき算定



主力ウインナー商品
包装形態を巾着タイプからエコ・ビロタイプへ変更し包装資材重量28%削減 (※)

※「シャウエッセン」巾着127g
2束と比較 (フィルム重量比)



桜姫、北のこめっこ
包材プラスチックの一部にバイオマス素材を使用

・プラスチック使用量の削減を通したCO2排出量の削減に取り組んでいる旨を記載し、具体的な取組みとその結果について写真を用いて示している。

Point!

【日本ハム株式会社】

(2)気候変動の情報開示

③マテリアリティの1つであるたんぱく質については、シナリオ分析の結果を踏まえ、独自の製品開発に取り組んでいることを、写真を用いて示している。

g. 新たんぱく質市場の拡大

(特定理由)

将来的には世界人口増によるたんぱく質需要の増大を背景に、畜肉市場に加えて新たんぱく質を含めた市場の拡大が見込まれます。さらに、健康への意識向上や、脱炭素社会への移行に伴う消費者意識の変化や技術革新等も背景となり、新たんぱく質市場は大きな成長が予想されます。外部機関が公開している新たんぱく質の将来市場規模の推計値には幅がありますが、脱炭素への移行が進むシナリオにおいては、グローバルで数十兆円超規模の市場が見込まれており、中長期的に大きな事業機会が生まれることが予想されることから、引き続き研究開発に取り組んでおります。

(対応状況)

当社グループでは、植物由来商品である「ナチュミート」シリーズをコンシューマ向け、外食・流通企業向け双方で展開しており、さらに海外での展開も検討しております。



・マテリアリティの1つであるたんぱく質については、シナリオ分析の結果を踏まえ、独自の製品開発に取り組んでいることを、写真を用いて示している。

Point!

また、水産物代替品の開発を進め、フィッシュ風フライに加え、マグロ刺身やポップコーンシュリンプ等の商品開発を実施しております。



プラントベース
マグロ刺身タイプ



プラントベース
ポップコーンシュリンプ

家畜由来の細胞を大量に増やして食品とする細胞性食品（培養肉）に関して、外部研究機関やスタートアップとの共同研究を実施しております。コストの高い動物血清を使用しない、食品を主成分とした培養液を使用し、これまでより安価に細胞を培養する方法の開発等、将来の商品化に向けた研究を行っております。



当社技術を用いて作成した細胞性食品の試作品

【日本ハム株式会社】

(3) 人的資本、多様性の情報開示

① 人的資本が社会価値と事業価値向上の同時達成という経営戦略ひいては価値創造の原動力であることを図を用いて示している。

① 人財戦略

当社グループは企業理念である「わが社は、従業員が真の幸せと生き甲斐を求める場として存在する」の実現に向けて、社会価値と事業価値の向上に取り組み、企業価値の最大化を目指しております。そして、その重要な原動力である人財を「人的資本」と捉え、その価値を最大化するための「人財戦略」を策定しております。人的資本の最大化に向けて、「個の成長」「組織の成長」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）」を3本柱に据え、それぞれの求める成果に紐づく施策を人的資本投資として推進しております。

人財戦略の全体像



・ 人的資本が社会価値と事業価値向上の同時達成という経営戦略ひいては価値創造の原動力であることを図を用いて示している。また、人的資本の最大化が「個の成長」「組織の成長」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の3本柱からなっていることを示している。

【日本ハム株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

②重視する施策について、測定指標を示し、実績値と目標値を定量的に開示している。

③指標と目標

当社グループは人的資本の最大化に向け、多様な人財の活躍推進として、各施策に対する指標を設定し、可視化することでその実効性を高めております。

各社、事業特性や経営方針に応じた取組みを設定し、グループ全体で取組みを推進しております。

なお、指標及び目標は、法律や制度が異なる海外グループ会社を含めた連結グループ統一の目標設定はしていないため、当社の指標及び目標を記載します。

	施策	測定指標	2023年度 実績	2030年度 目標
個の成長	仕事に対するやり甲斐の向上	従業員サーベイ好意的回答率	66.7%	80%以上
	挑戦できる組織風土醸成	従業員サーベイ好意的回答率	66.5%	80%以上
組織の成長	戦略的な採用	キャリア採用比率	8.9%	15%以上
DE&I	女性活躍の推進	女性管理職比率	10.7%	20%以上
		女性監督職以上比率	24.1%	35%以上
	障がい者雇用の推進	障がい者雇用率	2.6%	2.7%以上*
	総労働時間の削減	総労働時間	1,968時間	1,870時間
		時間外労働時間	225時間	200時間
	こころとからだの健康	再検査実施率	83.5%	100%
		喫煙率	25.6%	12%

(注) 「*」については、法律の改正に伴い目標を随時変更する可能性があります。

・重視する施策について、測定指標を示し、実績値と目標値を定量的に開示している。

カゴメ株式会社

【カゴメ株式会社】

<サステナビリティ情報開示のポイント>

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①サステナビリティ委員会の活動について、開催の時系列順にそのときの討議内容を開示したり、活動の様子を写真付きで報告するなど透明性の高い開示をしている。 ②マテリアリティの特定プロセスを示し、特定したマテリアリティについてSDGsの項目とも関連付けて端的に記載している。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①温室効果ガス排出量の情報開示については、Scope3まで定量的に開示している。さらに信頼性の高い情報開示を目指して第三者による認証や検証を重視しており、その詳細について公開している。 ②水リスクを拠点ごとにマネジメントしており、優先拠点を特定、リスクへの対策を推進している旨を記載している。また調査手法についても開示している。 ③他社と連携したAIを使ったサービスを開発・提供することで、水使用量を削減し、持続可能な農業を普及させることに貢献している。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①グループのありたい姿に対して、人材戦略がどのように貢献するのかについて、図を用いて端的に説明している。 ②人材戦略の目標である働きがいの向上を測定する指標を開示し、実績や目標について定量的に開示している。
(4) その他の情報開示	①自社のCSR調達方針だけでなく、サプライヤーに対してもCSR行動指針を制定し、第三者機関による監査を行うなど、実効性の高いCSR調達活動に取り組んでいる。 ②自社製品の特性（自然の恵みを原材料としていること）にとってのサプライチェーンの重要性を理解し、それを途切れさせないような工夫をしている旨を記載。

<特徴的な取り組み内容>

気候変動関連等

- ・CO2排出量削減の施策の1つとして、原材料や共同出資の八ヶ岳みらい菜園からの植物性残渣を再生可能エネルギーとして利用している。
- ・他社と連携したAIを使ったサービスを開発・提供することで、水使用量を削減し、持続可能な農業を普及させることに貢献している。

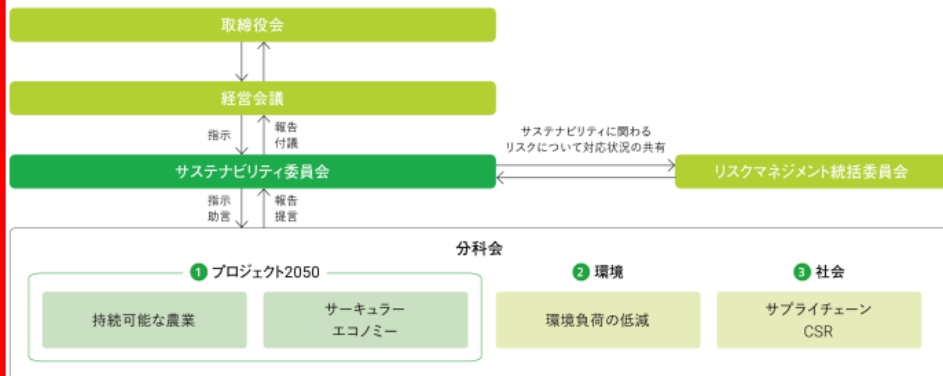
【カゴメ株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

①サステナビリティ委員会の活動について、開催の時系列順にそのときの討議内容を開示したり、活動の様子を写真付きで報告するなど透明性の高い開示をしている。

サステナビリティ推進体制

当社では、関連部門で進めてきたサステナビリティへの取り組みを全社での活動として強力に推進するため、2022年10月にサステナビリティ委員会を設けました。委員会は、各分科会での協議に基づいてサステナビリティ課題に対する長期への備えや打ち手について議論し、経営会議や取締役会に報告・付議を行うことで、経営戦略への反映を図っています。



2023年度のサステナビリティ委員会における議題

2023年度においては、計3回のサステナビリティ委員会を開催しました。長期的視点での「持続可能な社会の実現（社会課題の解決）」及び「企業の持続的な成長」に向けて検討を行っています。

	討議内容
第1回（4/6）	● 当社のサステナビリティへの考え方と推進体制について ● 人権方針の策定と今後の対応について ● 2050年ビジョン策定の企画内容について
第2回（6/29）	● 環境分科会の概要、及び、Scope 1、2のGHG排出量削減策の更新について ● 人権方針案の修正について
第3回（12/13）	● 2050年ビジョン策定プロジェクト 中間報告 ● 「ビジネスと人権」の理解（有識者による講義） ● 「人権デューデリジェンスの実施計画」及び「人権ページの開設」について ● 環境分科会の概要、及び内外環境変化への対応案について ● TCFD／TNFDへの対応について

サステナビリティ委員会（分科会）の活動ハイライト

① 「2050年ビジョン策定プロジェクト」のスタート

10年を超える長期の取り組みの指針として「2050年とはどのような社会でありたいか（＝社会像）」「その社会の実現に向け当社は何に取り組んでいくのか（＝企業像）」を明示するため、「2050年ビジョン策定プロジェクト」をサステナビリティ委員会傘下の分科会として発足させました。20～40代の社員を対象に社内公募によるプロジェクトメンバーで活動を行っています。ワークショップを開催し、シナリオプランニングや自社の強みの把握などを行いながら、策定を進めています。サステナビリティ委員会では、事前に本プロジェクトの枠組みについて議論し、また2023年12月には策定メンバーとの中間セッションを行いました。



参加メンバーによるワークショップの様子

・サステナビリティに関する全般的なガバナンス体制について、図を用いて端的に示している。

・サステナビリティ委員会における議題について、開催の時系列順にその討議内容を明らかにしている。

・サステナビリティ委員会（分科会）の活動の様子を写真付きで報告している。

【カゴメ株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

②マテリアリティの特定プロセスを示し、特定したマテリアリティについてSDGsの項目とも関連付けて端的に記載している。

マテリアリティ特定プロセス

当社は、2019年にマテリアリティを特定して、経営に反映してきました。しかしながら、経営を取り巻く環境は日々変化しており、第3次中期経営計画の検討に際し、外部環境の変化などを考慮した上で、社外ステークホルダーや取締役会での評価も踏まえて、2021年にマテリアリティの見直しを行いました。見直したマテリアリティに関わる課題については、サステナビリティ委員会を通じて推進し、具体的な経営戦略へと反映させていきます。

また、現中期経営2026年以降についても、サステナビリティ委員会の分科会を中心に検討し、必要に応じて見直しを実施していきます。

- ・マテリアリティの特定プロセスについて示されている。
- ・マテリアリティを柔軟に見直す姿勢が見受けられる。

- ・特定した7つのマテリアリティについて、各項目の目指す姿とそれに向けた主な取組みをまとめ、SDGsの項目と関連付けた表として端的に記載している。

7つのマテリアリティと主な取組み

	マテリアリティ	目指す姿（KPIなど）	主な取組み	貢献できるSDGs
3つの社会課題	健康寿命の延伸	様々な商品や情報により野菜摂取を促進し、人々の健康的な食生活や生活習慣に野菜で貢献する。	野菜をとる食生活への行動変容につながる価値開発・情報発信 野菜摂取に貢献できる商品の開発・普及 貢献できる健康期待領域の拡張	3 健康とウェルビーイング 4 質の高い教育をみんなに 17 パートナーシップで未来を創ろう
	農業振興・地方創生	農事業や品種開発・技術開発などを通して、持続的な農業の確立を目指す。	野菜の産地形成と加工による地域農業ビジネスの振興 農業の生産性・持続性の向上する技術・サービス 事業活動を通じた国内農産物の魅力発信	2 持続可能な開発目標
	持続可能な地球環境	調達から製品に至るまでの事業活動の環境負荷を低減する。2050年までにカーボンゼロを実現する。	2050年カーボンゼロに向けた取り組み 食品ロスの低減の取り組み 水・生物多様性の保全 環境負荷が低い原料・資材調達と商品展開	6 安全な水とトイレを世界中に 7 再生可能エネルギー 12 持続可能な消費と生産 13 気候変動に具体的な対策を 14 海の豊かさを守ろう 15 陸の豊かさも守ろう
価値創造活動の強化	安心・安全な商品の提供	品質第一・利益第二を実現する。 ※ お客様に安心・安全な品質を提供すること、利益の創出を、どちらも大事にするというカゴメの考え方	ブランドへの信頼につながる品質向上・お客様との対話	
	持続可能なサプライチェーンの構築	環境変化に対応できる安定的な調達基盤と物流体制を構築する。	環境・社会的に持続可能な責任ある調達 お客様に商品を届け続けられる物流体制の構築	8 働きがい、経済成長 12 持続可能な消費と生産
	多様性の尊重・人的資本の拡充	多様性をイノベーション創出、持続的な成長につなげる。	ダイバーシティ&インクルージョン推進によるイノベーションを創出しやすい環境づくり 健康経営の推進	5 ジェンダー平等を促進 8 働きがい、経済成長 10 人や国の不平等をなくす
	コーポレート・ガバナンスの強化	「自律」のさらなる強化と「他律」による補完で、自らの意志で時代に適応するコーポレート・ガバナンスを構築する。	コーポレートガバナンス体制の強化 適切な情報開示と透明性の確保 知的財産戦略の策定・リスクマネジメント	12 持続可能な消費と生産

【カゴメ株式会社】

(2)気候変動の情報開示

①温室効果ガス排出量の情報開示については、Scope3まで定量的に開示している。さらに信頼性の高い情報開示を目指して第三者による認証や検証を重視しており、その詳細について公開している。

2050年までに当社グループの温室効果ガス排出量を実質ゼロにすることを目指して、2030年に向けた温室効果ガス排出量の削減目標を策定し、SBT (Science Based Targets) イニシアチブ®の認証を取得しました。

※ 企業の温室効果ガス排出削減目標が、パリ協定が定める水準と整合していることを認定する国際的イニシアチブ

項目	目標 (2020年対比)	2020年度実績 (t)
Scope 1 及び Scope 2	2030年度までに温室効果ガスの排出量を42%削減	143,524
Scope 3	2030年度までに温室効果ガスの排出量を13%削減	1,315,239

Scope 1 : 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出 (燃料の燃焼、工業プロセス)

Scope 2 : 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

Scope 3 : Scope 1、Scope 2 以外の間接排出 (事業者の活動に関連する他社の排出)

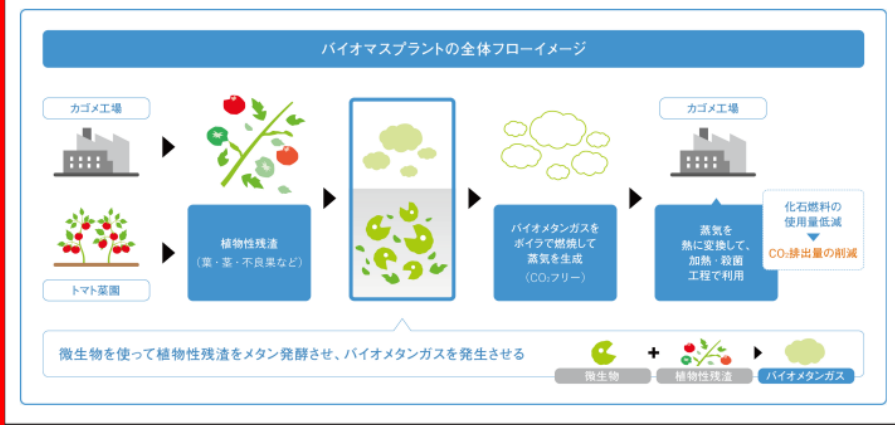
当社は温室効果ガス排出量に対して信頼性の高いデータの情報開示が必須と考え、温室効果ガス排出量 (Scope 1、2、3) について、第三者検証を受け、検証報告書を取得しています。2022年 (1月1日~12月31日) の温室効果ガス排出量について、国内外のカゴメグループ工場 (Scope 1、2) 及び国内のカゴメグループ (Scope 3) から排出された温室効果ガスの算定方法及びデータの検証がISO14064-3:2019に準拠して行われ、検証機関である一般社団法人日本能率協会による検証報告書を取得しました。

(2023年度実績は、第三者検証後にCSRサイトにて公開)

- ・温室効果ガス排出量の目標と実績について、Scope1、2からScope3まで定量的に開示している。
- ・温室効果ガス排出量の情報開示について第三者による認証や検証を重視しており、Web上ではその結果について公開している。

TOPICS バイオマスエネルギーの利用

「カゴメトマトジュース」や「野菜生活100」などの飲料製品の生産や飲料の原材料向けに生野菜を加工している富士見工場 (長野県) において、2023年1月から、同工場で発生する野菜の残渣や同工場の隣にあるハケ岳みらい菜園の出荷できないトマトなどを、再生可能エネルギーとして利用しています。化石燃料の使用量低減により、CO2排出量の削減を実現します。



- ・CO2排出量削減の施策の1つとして、原材料や共同出資のハケ岳みらい菜園からの植物性残渣を再生可能エネルギーとして利用している。

Point!

【カゴメ株式会社】

(2)気候変動の情報開示

②水リスクを拠点ごとにマネジメントしており、優先拠点を特定、リスクへの対策を推進している旨を記載している。また調査手法についても開示している。

6 水の保全

カゴメグループは商品の原材料となる作物の栽培に水を使い、加工段階でも多くの水を使用しています。日本では水が比較的豊かと言われていますが、世界では水不足が深刻な地域が存在しています。カゴメグループは活動する地域の水資源を守るため、それぞれの地域に合ったサステナブルな対応を進めていきます。

＜カゴメグループ 水の方針＞

1. カゴメグループおよび主要サプライヤーでの水リスクを把握します
2. 地域の水資源を守るため、取水量の削減に努め、水を大切に使用します
3. 使用した水は、きれいにして地域に還します
4. 水リスクの高い事業所においては、その地域に合った水の対策を推進します

高リスク拠点への対応

当社は、商品の原材料となる作物の栽培に水を使い、加工段階でも多くの水を使用しているため、その使用量を削減することや環境への負荷などを小さくすることが必要であり、国内6工場と海外7工場を対象に水リスク評価を行っています。水リスク評価は、流域リスクと操業リスクをそれぞれ5段階（1～5）で評価して2次元マトリクス化し、優先拠点を特定しています。なお、国内6工場については、AqueductのBaseline Water Stress※による評価では水関連リスクが高くないことから、海外工場に注力しリスク評価を行いました。

当社は、国際的影響力のある環境非営利団体CDPの水資源管理に関する企業調査「CDP水セキュリティ」において、最高評価の「Aリスト企業」に選定されました。



※ Baseline Water Stress：WRI（World Resources Institute、世界資源研究所）が開発した水リスク評価のグローバルツール。

●流域リスク

「水資源リスク」「水量に関する評判リスク」「水量に関する規制リスク」「渇水リスク」「水害リスク」「水質リスク」「水質に関する評判リスク」を、世界各地の拠点に対して同一の基準で水リスクが評価できるAqueduct及びWater Risk Filter※の該当する指標を用いて調査しました。

※Water Risk Filter：WWF（世界自然保護基金）とDEG（ドイツ投資開発会社）が開発した水リスク評価のグローバルツール。

●オペレーショナルリスク

「水源別の年間取水量」や「放流先別の年間排水量」「年間売上」などの情報を収集し、相対的に評価し、その妥当性について社外コンサルタントを用いて確認しています。

●優先拠点の特定

ポルトガルのHITは、地域の水資源や水質などに関するリスクが高く、カゴメの中で取水量・排水量が多いこと、オーストラリアのKAUは、渇水や水害による調達への悪影響があったことから、水リスクが高い拠点と特定しました。

水リスクへの対策 ①

ポルトガルのHIT

カゴメの工場でも最も取水量が多く、水使用量の削減が特に重要です。2022年にタンクと回収ラインを設置し、濃縮機や殺菌機などで使用後の蒸気由来の温水を回収、タンクに貯湯しポイラー水として再利用するほか、2023年5月にはクーリングタワーを設置し冷却水の再利用を開始しており、今後さらに増設することで、取水量の削減を目指します。



水リスクへの対策 ②

オーストラリアのKAU

大雨リスクの高い時期を避けてトマト栽培を行うなどのリスク回避を図っています。また降水量が多い場合、粘土質土壌では収穫機が畑に入れないため、排水の良い砂地の畑を使い栽培する試験を2022年に行いました。干ばつのリスクもあるため、冬に工場で使用した水をダムに貯水し、春に近隣農家に提供することで、水の再利用にも努めています。



- ・水資源について、保全のための方針を定めている。
- ・水リスクを拠点ごとにマネジメントしており、優先すべき拠点を特定、リスクへの対策を推進している旨を記載している。また調査手法についても開示している。
- ・水資源に対するマネジメントについても、第三者から最高の評価を受けている旨を記載している。

【カゴメ株式会社】

(2)気候変動の情報開示

③他社と連携したAIを使ったサービスを開発・提供することで、水使用量を削減し、持続可能な農業を普及させることに貢献している。

7 持続可能な農業

当社は創業以来、農業によってもたらされる「自然の恵み」を活かした事業活動を行っています。この事業活動を将来にわたって行っていくために、事業における様々な場面で生物多様性の保全に努めていくことを「カゴメグループ 生物多様性方針」で定め、活動を行っています。

カゴメグループ 生物多様性方針

サプライチェーンでの保全	社内外パートナーとの協働
1. 遺伝資源の維持と利用	8. 社内外への浸透
2. 農業の環境負荷低減	9. 社外との対話
3. 農地と周辺の生態系保全	10. 情報公開
4. 調達品の環境負荷低減	11. 社会貢献
5. 輸送時の配慮	12. 根本原因への対応
6. 工場の環境負荷低減	
7. 製品・サービスへの配慮	

少量多頻度灌漑に対応したAI営農アドバイスと自動灌漑制御の開発

水の使用量を削減する栽培手法として少量多頻度灌漑※が一般的に知られていますが、生産者にとっては管理が複雑で作業負担が大きいため普及が進んでいません。カゴメと日本電気株式会社（NEC）が設立した合弁会社「DXAS」では、2023年4月より、少量多頻度灌漑に対応したAI営農アドバイスと、作業負担の軽減につながる自動灌漑制御機能を加えたサービスを開始し、加工用トマト市場に普及させていくことで、持

続可能な農業に貢献していきます。

※ 作物が必要とする量の水や肥料を多数回に分けて少しずつ与え、作物にとって最適な土壌水分量を保つ栽培手法のこと。



灌漑設備と連携し、水や肥料をリモート・自動で制御

野菜栽培での生物多様性保全

カゴメ野菜生活ファーム富士見に隣接する1.2ヘクタールの畑に「生きものと共生する農場」を設置し2020年7月に公開しました。この農場は、様々な生きものが畑の周りで生活しやすい環境にする仕掛けや、害虫の天敵など、農業に役立つ生きものを畑に呼び込み、生きものの力を活かした農業を行う仕掛けを設置しています。農場では、生物多様性のモニタリング調査を行い、その結果から各仕掛けの改善や追加を行い、生きものと共生する農業を確立していきます。



生きものが畑の周りで生活しやすい環境を整備（石づみハウス、竹筒マンション）

- ・生物多様性の保全のための方針を定めている。
- ・他社と連携したAIを使ったサービスを開発・提供することで、水使用量を削減し、持続可能な農業を普及させることに貢献している。

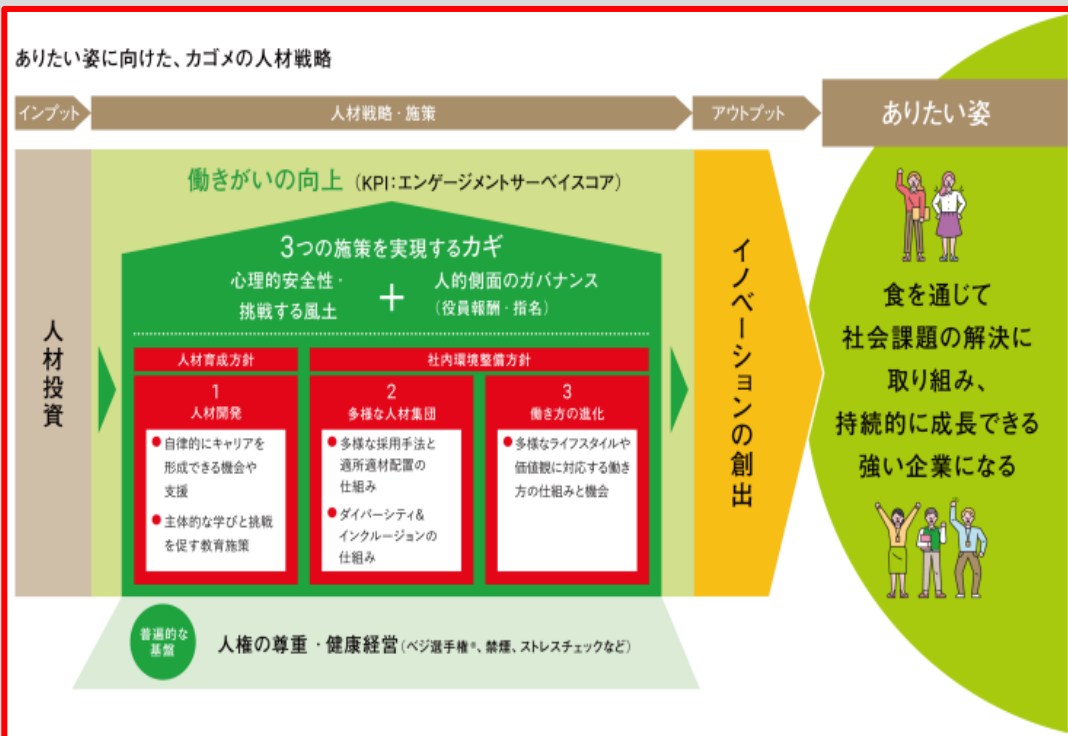


・生物多様性保全の施策として、「生きものと共生する農場」を設置し、モニタリング調査や、共生に向けた仕掛けの設置・改善を行っている。

【カゴメ株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

- ①グループのありたい姿に対して、人材戦略がどのように貢献するのかについて、図を用いて端的に説明している。
- ②人材戦略の目標である働きがいの向上を測定する指標を開示し、実績や目標について定量的に開示している。



「働きがい」のモニタリング

2021年から「働きがい」をモニタリングする指標としてエンゲージメントサーベイ（「Wevox」：株式会社アトラエが提供する従業員エンゲージメント測定・支援ツール）を全従業員対象に実施しています。

エンゲージメントサービスコアは、2025年までに、同規模企業の上位20%以内の水準を達成することを目標としています。

毎年の調査結果は項目別・部門別に分析し、「働きがい」向上に向けた課題抽出と対応策を進めています。現状、部門間で総合スコアにばらつきがあり（最大差異：12point/2022年調査時点）、差異縮小に向けて部門特性や実態に沿った対応策を展開しています。

エンゲージメントサービスコア推移

	2021年 実績	2022年 実績	2023年 実績	2025年 目標
総合スコア	70 ^{※1}	70	72	76 ^{※2}

※1：目標設定時点（2021年）での「Wevox」利用同規模企業平均スコア「69」

※2：目標設定時点（2021年）での「Wevox」利用同規模企業上位20%スコア

- ・グループのありたい姿に対して、人材戦略がどのように貢献するのかについて、図を用いて端的に説明している。
- ・人材戦略は働きがいの向上を目標として、人材開発、多様な人材集団、働き方の進化の3つの柱となる施策、基盤となる人権の尊重・健康経営を置いていることが特徴。
- ・人材戦略の目標である働きがいの向上を測定する指標を開示し、実績や目標について定量的に開示している。

【カゴメ株式会社】

(4)その他の情報開示（人権）

①自社のCSR調達方針だけでなく、サプライヤーに対してもCSR行動指針を制定し、第三者機関による監査を行うなど、実効性の高いCSR調達活動に取り組んでいる。

2 カゴメ CSR調達方針

安心・安全な原材料の調達はもとより、ビジネスパートナーである調達先とともに持続可能な社会の実現に貢献するために、「カゴメ CSR調達方針」を制定しています。本方針では、公正・公平・透明な取引を実践し、法令・倫理の遵守や人権・労働、環境へ配慮した調達活動の推進を定めています。

「カゴメ CSR調達指針」の詳細については、Webサイトをご覧ください。

<https://www.kagome.co.jp/company/sustainability/sustainable-supply-chain/01/>

3 カゴメ サプライヤーCSR行動指針

「カゴメ CSR調達方針」を推進していく上で、調達先と協働していくことが重要と考え、国内外の調達先に対して具体的事項である「カゴメ サプライヤーCSR行動指針」を制定しています。本行動指針は、人権の尊重、適切な労働環境の確保、環境への配慮など、国際的重要性が認められている項目で構成されています。「カゴメ サプライヤーCSR行動指針」の遵守に向けて、説明会などを通じた調達先への周知や、セルフチェックシートを活用した調達先の自己チェックや現地訪問を行い、理解・浸透に努め、CSR調達活動の実効性をより一層高めています。

「カゴメ サプライヤーCSR行動指針」の詳細については、Webサイトをご覧ください。

https://www.kagome.co.jp/library/company/csr/supplier/pdf/supplier_csr_guidelines.pdf

カゴメ サプライヤーCSR行動指針

「カゴメ CSR調達方針」を推進していく上で、調達先と協働していくことが重要と考え、国内外の調達先に対しての具体的事項である「カゴメ サプライヤーCSR行動指針」を制定しました。本行動指針は、人権の尊重、適切な労働環境の確保、環境への配慮など、国際的重要性が認められている項目で構成されています。

「カゴメ CSR調達方針」および「カゴメ サプライヤーCSR行動指針」については、生産委託先・原材料メーカー・菜園など全ての調達先に対し、説明を実施しています。その遵守に向けては、セルフチェックシートを活用した調達先の自己チェックや現地訪問を行い、理解・浸透に努め、CSR調達活動の実効性をより一層高めています。

また2022年～2023年度には、第三者機関による生産委託先5社への訪問監査をおこないました。「カゴメ サプライヤーCSR行動指針」に基づくチェックシートに沿って監査を行っています。監査の結果、行動指針に違反した重大な行為（人権侵害・法令違反）はありませんでした。

・ CSR調達方針を定め、法令・倫理の遵守や人権・労働、環境へ配慮した調達活動を自社で進めている。
・ 自社だけでなく、サプライヤーに対してもCSR行動指針を制定し、さらに、第三者機関を用いて、サプライヤーが行動指針に反する重大な行為をしていないかを監査するなど、CSR調達活動の実効性を高めている。

(4)その他の情報開示（持続可能なサプライチェーンの構築）

②自社製品の特性（自然の恵みを原材料としていること）にのってのサプライチェーンの重要性を理解し、それを途切れさせないような工夫をしている旨を記載。

1 サプライチェーンを途切れさせない、カゴメ特有の物流環境

自然の恵みを原材料とした商品をお届けするカゴメにとって、世界中の畑からの原材料輸送に始まり、お客様の食卓に至るまで、モノの流れを止めないことは、事業継続に必要不可欠です。カゴメのサプライチェーンの特徴を図解します。



調達拠点	工場	物流センター	得意先
世界中から農作物を集める	生産地に近く、消費地から近い	1,000を超える商品複数の温度帯	多様な販売チャネル
カゴメグループは世界中に調達拠点を持っています。海外の調達拠点から送り出された原材料は、長い道のりを経て日本に到着し、国内工場に運ばれます。そして、工場で生産された商品は、工場から出荷された後、物流倉庫、卸先、小売店と、たくさんの人の手を経て、お客様に届けられます。このサプライチェーンの長さは、大きな特徴です。	国内の工場は、加工用トマトの産地の近くに建設されてきました。この立地は「畑は第一の工場」というものづくりの思想を持つ、カゴメの考え方が背景にあります。物流においては高速道路のICや主要幹線道路まで距離があることで、工場から消費地までの輸送距離が、他の食品メーカーに比べて長くなっています。	カゴメには1,000を超える商品があり、温度帯は調味料やPETボトル飲料などの常温、ホームバック飲料や乳酸菌飲料などの冷蔵、業務用商品などの冷凍と、3つにわたります。温度帯ごとに保管場所や輸送方法、そこに携わる人員が必要になり、マネジメントも複雑です。幅広いアイテムを展開することは、カゴメの強みであると同時に、物流においては管理が広範囲となっています。	多様化した販売チャネルも、大きな特徴の一つです。DtoCと呼ばれる通販においては、卸や小売店を経由せずに流通しております。お届け先に合わせた最適な物流ルートをSCM本部が企画し、常にアップデートしてF-LINE株式会社®を通じて配送しています。 ※ F-LINE（株）： 2019年4月に食品メーカー5社共同による効率的で安定的な物流体制の実現を目的に設立した共同物流会社です。食品物流の諸課題の解決に向けて、食品メーカー協働での取り組みを進めています。

・ 自社製品の特性（自然の恵みを原材料としていること）にのってのサプライチェーンの重要性を理解し、それを途切れさせないような工夫をしている旨を記載している。

三菱食品株式会社

【三菱食品株式会社】

＜サステナビリティ情報開示のポイント＞

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①会社の全体戦略とサステナビリティの関係が端的に示され、「4つのサステナビリティ重点課題および7つの2030年目標」の根底にサステナビリティ経営の推進があることを記載。 ②各マテリアリティごとに目標が整理され、一部定量的に示されている。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①シナリオ分析において、自社に関係のあるシナリオを反映し、データソースを開示している。 ②シナリオ分析において、分析の前提条件を明示している。 ③分析結果として財務面に与える影響を定量的に示し、分析の結果を踏まえた対応戦略とロードマップを記載している。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①経営戦略と人事戦略がどのように連動しているかを文章と図を用いて記載し、人材基盤の強化により持続的な成長と企業価値のさらなる向上の実現を目指していることを記載している。 ②「次世代食品流通業へチャレンジする自立したプロ人材」の育成という人事戦略の基本方針があることを示し、そのための制度を整備している旨を記載している。 ③約700ポストの職務記述書の作成、新たな役職、研修プログラムや「三菱食品ビジネスカレッジ」という教育機関など、社員が自律的にキャリアを形成していく体制を会社として充実させている旨を記載。 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」「労働者の男女の賃金の差異」について実績値で開示。

＜特徴的な取り組み内容＞

人的資本、多様性等

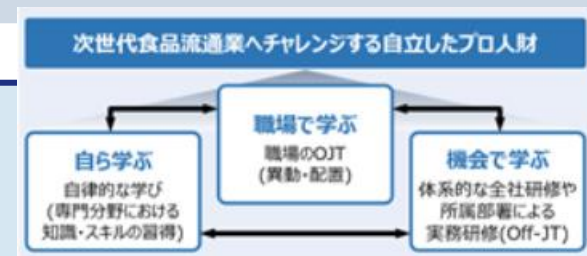
・「次世代食品流通業へチャレンジする自立したプロ人材」の育成という人事戦略の基本方針があることを示し、そのための制度を整備している旨を記載している。

・約700ポストの職務記述書を作成し、社員が目指すキャリアとそのために必要なスキル・経験を明確化している。

・管理職相当の専門職として「エキスパート職」を設けて、それぞれの専門領域での活躍を図っている。

・「コーチングプログラム」や「三菱食品経営塾」をはじめとするOff-JTの研修プログラムや、「三菱食品ビジネスカレッジ」という自ら学ぶための教育機関など、社員が自律的にキャリアを形成していく体制を会社として充実させている旨を記載。

・人的資本の中でも特にデジタル人材の育成に注力している旨を記載。



【三菱食品株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

- ①会社の全体戦略とサステナビリティの関係が端的に示され、「4つのサステナビリティ重点課題および7つの2030年目標」の根底にサステナビリティ経営の推進があることを記載。
- ②各マテリアリティごとに目標が整理され、一部定量的に示されている。

(3) 戦略 及び 指標と目標

当社は「中期経営計画2023」の中で、当社の存在意義として、「食のビジネスを通じて持続可能な社会の実現に貢献する」というパーパスを掲げております。

このパーパスと企業理念である「三綱領」の考えのもと、社会課題の解決・社会的責任を重視したサステナビリティ経営を今後ますます加速して推進すべく、「4つのサステナビリティ重点課題と7つの2030年目標」を設定しております。特にCO2の削減については、パリ協定の枠組みや日本政府の宣言にも沿う形で、当社も「2050年カーボンニュートラルの実現」を目標に掲げ、その通過点として2030年目標を実現したいと考えております。また、食品流通を担う企業として、引き続きサプライチェーン全体を視野に入れた食品廃棄物の削減にも注力し取り組んでおります。

これらカーボンニュートラルの実現に向けた当社の挑戦は、同様にカーボンニュートラル実現を目指す取引先様に当社が選ばれるための資格を得ることを意味しており、この分野における当社の取り組みは、食品流通におけるサプライチェーン全体でカーボンニュートラルの実現に繋がっていくものと確信しております。



- ・会社の全体戦略とサステナビリティの関係が端的に示され、「4つのサステナビリティ重点課題および7つの2030年目標」の根底にサステナビリティ経営の推進があることを記載。
- ・各マテリアリティごとに目標が整理され、一部定量的に示されている。

【三菱食品株式会社】

(2)気候変動の情報開示

①シナリオ分析において、自社に関係のあるシナリオを反映し、データソースを開示している。

■ シナリオの設定

1.5℃シナリオ	現行シナリオ
移行リスク	
設定した外部シナリオ ● NZE (※1) 事業環境認識 ● クリーンエネルギーに関する政策強化や投資の急増により、先進国では他国に先駆けてGHG排出量正味ゼロ(ネット・ゼロ)の誓約が達成され、産業革命以前に比べて世界の平均気温上昇が2100年頃に1.5℃を大きく下回る世界。 ● 各国が化石資源から転換するため、化石資源の価格が低下する傾向にある。 ● 企業のGHG排出量に炭素価格が課され、その価格は2030年では14,300円、2050年では27,500円と仮定。	設定した外部シナリオ ● STEPS (※2) 事業環境認識 ● 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。 ● 各国が化石資源に依存するため、化石資源の価格が高騰する傾向にある。 ● 企業のGHG排出量に炭素価格が課され、その価格は2030年では7,150円、2050年では9,900円と仮定。
物理的リスク	
設定した外部シナリオ ● RCP (※3) 2.6_SSP (※4) 1-2.6 事業環境認識 ● 持続可能な発展の下で、工業化前を基準とする昇温(中央値)を2℃未満に抑える気候政策を導入。21世紀後半にGHG排出正味ゼロの見込み。	設定した外部シナリオ ● RCP8.5_SSP5-8.5 事業環境認識 ● 化石燃料依存型の発展の下で気候政策を導入しない高位参照シナリオ。

※1. N Z E: Net Zero Emissions by 2050 Scenario (2050年ネットゼロ排出シナリオ)
※2. STEPS: Stated Policies Scenario (公表政策シナリオ)
※3. R C P: Representative Concentration Pathways (代表濃度経路シナリオ)
※4. S S P: Shared Socioeconomic Pathways (社会経済シナリオ)

■ シナリオ分析において参照した主な外部情報

情報提供機関	参照情報
IEA (※5)	World Energy Outlook 2021
国立環境研究所	産業連関表による環境負荷原単位データブック(2015年版)
国土交通省	洪水ハザードマップ
WRI (※6)	Aqueduct Floods Hazard Maps, Inundation depth in meters for coastal and riverine floods
IPCC (※7)	AR6 Climate Change 2021: The Physical Science Basis

※5. IEA: International Energy Agency (国際エネルギー機関)
※6. WRI: World Resources Institute (世界資源研究所)
※7. IPCC: The Intergovernmental Panel on Climate Change (気候変動に関する政府間パネル)

・シナリオ分析において、自社に関係のあるシナリオを反映している。
・シナリオ分析において、データソースを開示している。

【三菱食品株式会社】

(2)気候変動の情報開示

②シナリオ分析において、分析の前提条件を明示している。

③分析結果として財務面に与える影響を定量的に示し、分析の結果を踏まえた対応戦略とロードマップを記載している。

分析テーマ① 炭素価格の導入が当社グループの操業コストに対して与える影響

【分析の前提条件】

- 炭素価格の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Scope1及びScope2排出量に課される炭素価格による財務影響について、将来的な影響額の変化を分析しました。
 - 2020年時点での影響額は軽微であるためゼロとしました。
 - 分析に当たり2030年、2050年における当社の活動量（排出量の増減要因となる事業活動の量）は2020年と同等としました。
 - 当社の事業戦略の強靱性を評価するため、1.5℃シナリオにおいては、当社が再生可能エネルギーの調達によりScope2の削減に取り組む事でどれだけ財務影響を抑えることが可能かについても検証しました。
- なお、本分析では、Scope1の削減活動による影響は評価していません。

【分析結果】

- 2030年時点では、2020年と比較して、炭素価格による財務影響額が、再生可能エネルギーを調達しない現行シナリオでは約3.6億円、再生可能エネルギー等を調達した1.5℃シナリオで約4.8億円の増加となることがわかりました。
- 2050年時点では、2020年と比較して、炭素価格による財務影響額が、再生可能エネルギーを調達しない現行シナリオで約2.8億円、再生可能エネルギー等を調達した1.5℃シナリオで約4.4億円増加となることがわかりました。
- 2050年時点では、1.5℃シナリオにおいて、CCUS（※）等の普及により日本の電力の排出係数はマイナスに転じる予測となるため、自社で再生可能エネルギーを調達した場合としない場合でScope2排出量由来の炭素価格による影響に差が生じることがわかりました。また、Scope1排出量由来の炭素価格による影響は2030年時点よりも大きくなる事が想定されるため、化石燃料を使用する車両や設備等の削減の取り組みがより重要となる事を認識しました。

※CCUS：Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage（二酸化炭素の回収・利用・貯留技術）

【対応戦略】

当社グループでは今回の定量分析を踏まえ、Scope1及びScope2におけるGHG削減のロードマップを策定しました。Scope1については、2022年より環境配慮型車両（EVトラック）の試験導入をする等、化石燃料由来のGHG排出量削減の取り組みを開始しております。

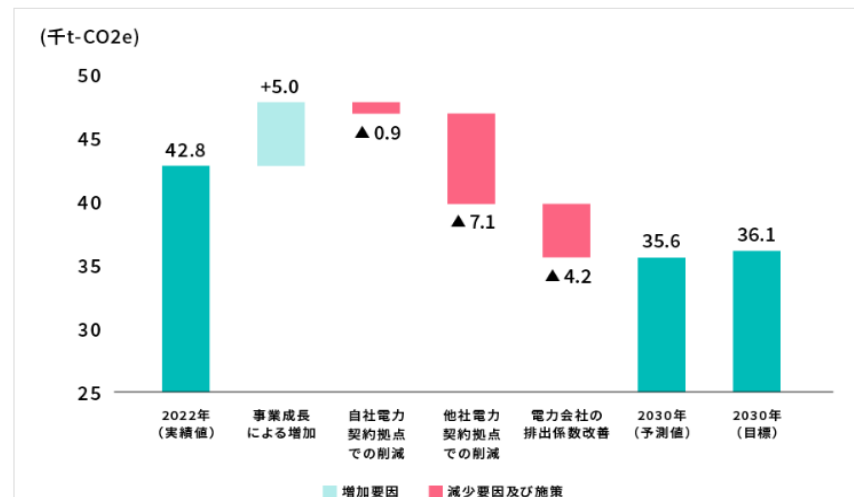
当社の主なGHG排出はScope2であることから、主に電力に関する削減施策が重要であります。自社で電力を契約している拠点においては、2016年の基準年からこれまで、CO2排出係数ゼロの環境配慮型電力への切り替えを中心にGHG排出量削減に取り組んでまいりました。今後も環境配慮型電力契約を継続するほか、オンサイトPPA（※）による太陽光発電の設置を進めてまいります。

他社が電力を契約する拠点（テナント入居等）においては、人感センサー付LEDの導入による省エネを進めるほか、当社電力包括契約への組み入れ等により環境配慮型電力への切り替えを検討してまいります。その他、冷凍冷蔵設備の適切な修繕や入れ替え、フロン漏えい検知装置の導入によるフロン漏えいの未然防止等への取り組みを進めております。また、インターナルカーボンプライシング（ICP）を試験的に導入し、適用範囲や運用体制の検討を進めております。

上記の取り組みをはじめ、2023年度から2030年度にかけては、累計約40億円の投資や追加的費用支出を想定しております。今後、省エネ活動の推進、設備・機器等入れ替えの投資検討を進めるとともに、その他の様々な取り組みを通じて2050年カーボンニュートラルの実現と脱炭素社会の構築に貢献してまいります。

※オンサイトPPAは初回投資なしに事業者が太陽パネルを設置し、当社は事業者に対し発電して使用した電力量に応じた電力料金を支払う契約

■ GHG排出量（Scope1・2）に係る2030年度目標達成に向けた削減ロードマップ



・シナリオ分析において、分析の前提条件を明示している。

・分析結果として財務面に与える影響を定量的に示し、分析の結果を踏まえた対応戦略を記載している。特にGHG排出量（Scope1・2）については、ロードマップを付記している。

【三菱食品株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

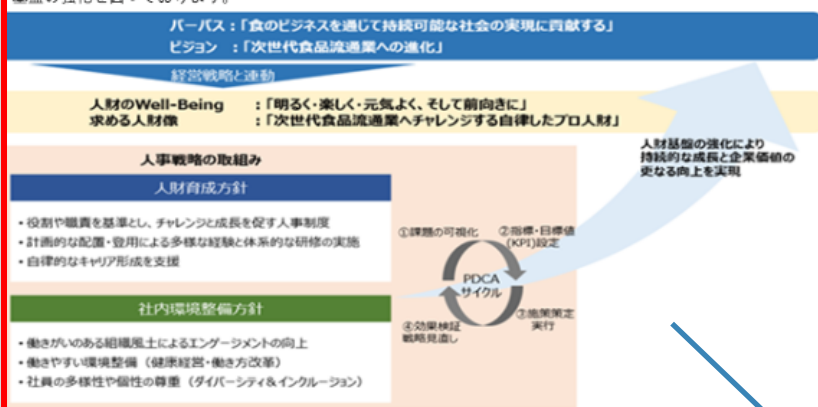
- ①経営戦略と人事戦略がどのように連動しているかを文章と図を用いて記載し、人材基盤の強化により持続的な成長と企業価値のさらなる向上の実現を目指していることを記載している。
- ②「次世代食品流通業へチャレンジする自立したプロ人財」の育成という人事戦略の基本方針があることを示し、そのための制度を整備している旨を記載している。

人事戦略の基本的な考え方

当社は、パーパスやビジョンを定め持続的な企業価値向上を図るとともに、次世代食品流通業への進化を遂げるために「中期経営計画2023」を策定しております。これらを実現するためには、当社グループの最大の財産である人材基盤の強化と、それぞれの社員が個性や能力、適性を活かしながら最大限活躍することが必要と考えております。

このため、当社は従来から、「明るく・楽しく・元氣よく、そして前向きに」をスローガンとし、人財のWell-Beingを実現していくことが重要と考えており、その上で、事業環境の変化に柔軟に対応し新たな付加価値を生み出すためにチャレンジする企業文化への変革を目指しております。この変革を支えるために求める人財像を「次世代食品流通業へチャレンジする自立したプロ人財」と定め、チャレンジし続けることによる社員の持続的な成長と、エンゲージメントの向上による社員の活躍を促しております。

なお、当社グループの人事戦略は、経営会議の諮問機関である人財開発委員会で、経営戦略を実現するための採用から配置・登用、退職まで一貫した人事戦略を検討し、以下のとおり人財育成方針と社内環境整備方針を定め、それぞれ実行しております。また、各人事施策は、効果検証を行い必要に応じて見直しすることで、効果的な人材基盤の強化を図っております。

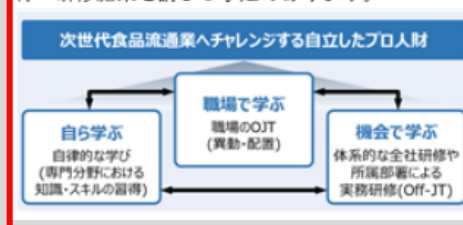


(1) 人財育成の基本方針

当社では、チャレンジする企業文化への変革を目指し、2023年4月に年齢や勤続を基準とした人事制度から、職責や役割を基準とした人事制度へ改正いたしました。各組織のミッションを明示することで社員にチャレンジを促すとともに、キャリアやそれを実現するためのスキル等の選択肢を用意・提示し社員の成長を支援しております。

また、当社の主たる事業であるリテールサポート事業（卸売事業）においては、多様な商品を組み合わせ、地域・お客様ごとの購買環境や物流を考慮した最適な提案が求められており、そのためには経験の深さ・知識の広がりが必要となることから、日々のOJTや異動・配置を通じて、人財の育成に努めております。更に、お客様との幅広い接点を基盤に、商品開発や原材料のビジネス、海外サプライヤーや海外市場での取組み、データを活用したマーケティング等を強化しており、人財の早期育成や有望分野での人財活用や社員のキャリア支援のために、体系的な教育・研修（Off-JT）を整備しております。

なお、今後は将来を起点として各事業に必要な人財要件を明確にし、自律的なキャリアアップを図るための教育・研修施策を講じる予定であります。



・次世代食品流通業へチャレンジする自立したプロ人財を育成するという人事戦略の基本方針があることを示し、そのための制度を整備している旨を記載している点は、後述する実際の取組みを理解するうえで有用だと思われる。

- ・経営戦略と人事戦略がどのように連動しているかが、文章と図を用いて記載されている。
- ・企業価値がどのように創出されるかについては、人材基盤の強化により持続的な成長と企業価値のさらなる向上の実現を目指していることを記載している。

【三菱食品株式会社】

(3) 人的資本、多様性の情報開示

③ 約700ポストの職務記述書の作成、新たな役職、研修プログラムや「三菱食品ビジネスカレッジ」という教育機関など、社員が自律的にキャリアを形成していく体制を会社として充実させている旨を記載。

① チャレンジを促す仕組み

2023年4月に役割や職責を基準とした人事制度へ改正し、約700ポストの職務記述書を作成しております。職務記述書には各ポストのミッションや職務内容、必要なスキル・経験等を記載しており、社員が目指すキャリアとそれを実現するために身に付けるべきスキル・経験を明確にし、各事業に必要な人財の成長を支援しております。

また、管理職相当の専門職として「エキスパート職」を設けて、それぞれの専門領域での活躍を図っております。今後は、「三菱食品ビジネスカレッジ」の講師や社内の相談窓口としての活躍も予定しております。

非管理職層についても、役割を基準とした制度とし、30歳で役職に就くことが可能としており、年齢や性別、国籍等によらず優秀な社員を抜擢できる制度としております。

② 自律的なキャリア形成の支援

体系的な教育・研修（Off-JT）として、本部長・支社長を対象に組織風土改革を目的とした「コーチングプログラム」や、次世代の経営幹部人財育成を目的とした「三菱食品経営塾」をはじめとした研修プログラムとともに、2022年度より自律的な学びを支援するために「三菱食品ビジネスカレッジ」を創設し、本人希望で参加を募る「手上げ式研修」や、「オンデマンド型自主学習ツール」、「通信教育制度」を設けております。今後、メニューの更なる充実と社員のだれもが教育を受けられる機会を提供することで、引き続き自律的な学びを支援してまいります。

また、2022年10月より「1on1」を開始し、上司・部下間のコミュニケーションを強化し、自律的なキャリア形成を支援し、社員一人ひとりの成長を促すとともに、組織力の向上・改善を図っております。

更に、従来から、新たな業務への主体的なチャレンジを促すために社内公募制度を設けており、2022年度より新たに会社で指定したポスト（役職）についても公募の対象としております。

③ デジタル人財育成

事業環境が大きく変化する中で、業務効率化や新たな付加価値の創出により持続的な成長を支えるために、「中期経営計画2023」期間中に全社員がデジタルツールを活用して業務効率化できる「デジタル利活用人財」になるとともに、全社員の2割以上（950～1,000名）をデジタル人財として育成しデジタル人財基盤を構築することを目標としており、2022年度までに870名をデジタル人財と認定しております。

なお、当社におけるデジタル人財は、「DX推進人財」「業務改革人財」「データ分析人財」「システム開発人財」に分類し、それぞれの分野で活躍しております。

- ・ 約700ポストの職務記述書を作成し、社員が目指すキャリアとそのために必要なスキル・経験を明確化している。
- ・ 管理職相当の専門職として「エキスパート職」を設けて、それぞれの専門領域での活躍を図っている。

Point!

- ・ 「コーチングプログラム」や「三菱食品経営塾」をはじめとする研修プログラムや、「三菱食品ビジネスカレッジ」という教育を受けられる機会など、社員が自律的にキャリアを形成していく体制を会社として充実させている旨を記載。

Point!

- ・ 人的資本の中でも特にデジタル人財の育成に注力している旨を記載。

【三菱食品株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

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」「労働者の男女の賃金の差異」について実績値で開示。

(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

当事業年度				
管理職に占める 女性労働者の割合 (%) (注) 1	男性労働者の 育児休業取得率 (%) (注) 2	労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 1		
		全労働者	正規雇用 労働者	非正規雇用 労働者
3.1	37.3	58.0	61.5	69.5

(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あります。

女性管理職比率については、2030年までに10%を目標に掲げており、引き続き社員の多様性や個性を尊重し、それぞれの能力や適性を最大限発揮し、活躍できる職場環境づくりと、互いに認め合う組織風土の醸成を図っており、年齢や性別、国籍等によらず優秀な社員の登用を進めてまいります。

また、男女の賃金の差異については、男女において同一の資格・評価・賃金制度を適用しており、人事制度における男女間の差異は設けておりません。ただし、従来から担当業務により職掌を分けており、総合職と一般職、管理職と非管理職といった職掌毎の男女間の人数割合の違いが、男女の賃金差異の背景となっております。なお、今後も男女を問わず管理職への登用や、若手社員のキャリアデザインセミナーを実施してまいります。

2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

育児休業等及び育児目的の休暇の取得割合は、男女共に100%を目標としており、引き続き男女を問わず育児や介護と仕事を両立しやすい環境を構築するため、社内への制度周知や事例紹介とともに、社内セミナー等による意識改革を進めてまいります。

なお、女性労働者の育児休業取得率は94.1%となっております。

② 連結子会社

名称	管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注) 1	当事業年度 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 (%) (注) 1		
		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 (%)		
		全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者		全労働者	正規雇用労働者	非正規雇用労働者
株式会社 ケー・シー・エス	0.0	—	—	—		62.2	79.1	81.8
キャリアテック株式会社	0.0	0.0	0.0	0.0	(注) 2	52.1	74.4	75.5

(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あります。

なお、両社の女性正規雇用労働者数は次のとおりとなっております。両社においても、社員の多様性や個性を尊重し、それぞれの能力や適性を最大限発揮し、活躍できる職場環境づくりと、互いに認め合う組織風土の醸成を図っており、性別等によらず優秀な社員の登用を進めてまいります。

・株式会社ケー・シー・エス：全正規雇用労働者91名の内、18名(19.8%)

・キャリアテック株式会社：全正規雇用労働者390名の内、47名(12.1%)

2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

・提出会社と連結子会社の「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」について実績値で開示。

株式会社PALTAC

【株式会社PALTAC】

＜サステナビリティ情報開示のポイント＞

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①マテリアリティを「強みを活かして解決すべき課題」と「解決を通じて自らの強みとすべき課題」という2つの観点から特定し、SDGsの各項目と関連付けて端的に記載している。 ②全般的なガバナンスの体制が文章と図を用いて開示されている。 ③リスク管理プロセスが文章と図を用いて示され、特定した「重要なリスク」については、中期経営計画に織り込んで対応を進めている旨を記載。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①シナリオ分析の結果について、事業に影響を及ぼしうるリスクだけでなく、機会についても示している。 ②CO2排出量の定量目標を設定するとともに、推移状況を複数年にわたって定量的に記載している。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①人財についての会社としての考え方を示し、人財の確保や、従業員エンゲージメント向上のための具体的な取り組みを記載。 ②「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」について、実績を開示している。

＜特徴的な取り組み内容＞

気候変動関連等

- ・CO2排出量の定量目標を設定するとともに、推移状況を複数年にわたって定量的に記載している。
- ・CO2排出量削減を実現するための取り組み方針を「創る」「買う」「減らす」という3つに整理して示している。
- ・「創る」では、太陽光発電システムを設置可能な物流センターの屋上へ順次設置している旨を記載。
- ・「買う」では、環境証書の購入や再エネ電力プランへの切り替えによる再エネ電力の調達を計画している。
- ・「減らす」では、事務所・物流センターにおける節電などの省エネ施策を徹底・拡充させることを進めていく旨を示す。



【株式会社PALTAC】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

①マテリアリティを「強みを活かして解決すべき課題」と「解決を通じて自らの強みとすべき課題」という2つの観点から特定し、SDGsの各項目と関連付けて端的に記載している。

2 【サステナビリティに関する考え方及び取組】

当社のサステナビリティに関する考え方及び取組は、以下のとおりであります。
なお、文中の将来に関する事項は、当事業年度末現在において当社が判断したものであります。

当社は、流通を通じ、持続可能な「人々の豊かで快適な生活」の実現を目指し、事業活動に取り組んでおります。その実現に向けては、環境・社会・経済の価値向上を一体で進めることが必要不可欠と考えております。当社はそのような考えから、SDGsをはじめとする社会全体のサステナビリティ課題と事業との関連性を踏まえ、優先的に取り組むべき課題をマテリアリティとして特定し、事業活動を通じてサプライチェーン全体の最適化・効率化を図ることとで解決に挑戦しております。

PALTACのマテリアリティ

	強みを活かして解決すべき課題	解決を通じて自らの強みとすべき課題
マテリアリティ	当たり前の日常を支える 持続可能な流通の構築 環境への配慮	イノベーション パートナーシップ 人 財
SDGsとの関連	3 すべての人に健康と福祉を 雇用化・効率化の取り組みにより、流通における過度労働を排除 11 住み続けられるまちづくりを 生活必需品が“いつでも”“お手頃”に手に入る仕組みを維持・継続 12 つくる責任 つかう責任 返品削減による廃棄物の発生防止 エシカル消費拡大のサポート 13 気候変動に具体的な対策を オペレーションの改善と削減したCO2排出量削減・リサイクルの取り組み	5 ジェンダー平等を実現しよう 女性活躍はじめ、ダイバーシティ目標の業務改革を推進 8 働きがいも経済成長も 商品を持たない中間流通業にとって一人ひとりの成長が「成長の源泉」 9 産業と技術革新の基盤をつくろう AI・ロボット等の先端技術を積極的に導入し、非連続の生産性向上に挑戦

・マテリアリティを「強みを活かして解決すべき課題」と「解決を通じて自らの強みとすべき課題」という2つの観点から特定し、SDGsの各項目と関連付けて端的に記載している。

【株式会社PALTAC】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

- ②全般的なガバナンスの体制が文章と図を用いて開示されている。
- ③リスク管理プロセスが文章と図を用いて示され、特定した「重要なリスク」については、中期経営計画に織り込んで対応を進めている旨を記載。

(1) ガバナンス

当社は、気候変動への適切な対応や人的資本の向上といったサステナビリティ課題への対処に向けて、代表取締役社長の監督・指示のもと、全社横断的な取り組みを推進するサステナビリティプロジェクトにおいて、事業に影響を及ぼすリスク・機会の特定、及びそれらへの対応方針の立案を行っております。これらの結果は、プロジェクトの事務局を担うCSR推進本部が定期的に取締役会に報告し、取締役会において当該報告内容に関する管理・監督を行っております。



・全般的なガバナンスの体制が文章と図を用いて開示されている。

(2) リスク管理

当社は、経営目標の達成に向けて、事業遂行上に存在し得るリスク要因に適切に対応し、企業の社会的責任を果たすことを目的に「リスクマネジメント基本規則」を制定しております。リスク管理体制については、リスク管理の統括部署であるCSR推進本部が中心となり、経営層・各部門と連携し、気候変動や人的資本投資などサステナビリティの観点を含む事業運営に影響を及ぼすリスクの抽出・分析、影響度・発生可能性等を基準とした重要性の評価、及び対応方針の立案を行っております。これらのプロセスを経て特定した「重要なリスク」は、定期的に取締役会に報告され、取締役会において管理・監督を行い、中期経営計画の戦略に織り込んで対応を進めております。

■ リスク管理プロセス



・リスク管理プロセスが文章と図を用いて示され、特定した「重要なリスク」については、中期経営計画に織り込んで対応を進めている旨を記載。

【株式会社PALTAC】

(2)気候変動の情報開示

①シナリオ分析の結果について、事業に影響を及ぼしうるリスクだけでなく、機会についても示している。

イ. 戦略

異なるシナリオ（2℃未満、4℃）における事業インパクトを評価するとともに、気候関連リスク・機会に対する自社戦略のレジリエンスを評価することを目的として、国際エネルギー機関（IEA）や、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）が公表する複数のシナリオを参照し、2030年時点における気候変動の影響について分析を実施いたしました。

分析の結果、2℃未満シナリオでは、炭素税等の導入や気候変動対応への取り組み遅延による取引縮小等のリスクが高まる一方で、エシカル商材等の需要拡大が見込まれると認識いたしました。4℃シナリオでは、主なリスクとして自然災害による供給網への被害が想定されます。しかし、当社は平時より大規模災害等の様々なリスクを想定した実効性のあるBCPを策定しており、その一つとして、被災により物流センターが出荷不能に陥った場合でも、他のセンターから配送を補完できるバックアップ体制を整えております。そのため、2030年時点での自然災害による物理的リスクの影響は大きくないと考えております。

一方で、機会においては、気温上昇に伴う夏物商材や災害対策商材等の需要拡大が見込まれると認識いたしました。また、いずれのシナリオにおいてもコスト上昇圧力が強まることが見込まれますが、これはリスクである反面、当社が築き上げてきた「強み」であるローコストかつ高効率物流網を活かす機会でもありと考えております。当業界は、店舗における人手不足や配送ドライバー不足への対応など喫緊の課題に直面しており、気候変動以外を要因とするコスト上昇圧力も強まっております。このような環境下においては、「効率的な流通の仕組みの構築」が、持続的成長の実現を左右する重要課題と考え、中期経営計画「PALTAC VISION2024」に基づき、中間流通機能の強化及びステークホルダーとの連携・協働を通じて、サプライチェーン全体の最適化・効率化に取り組んでおります。

■リスクと機会

区 分			内 容	影響度	
				2℃未満	4℃
リ ス ク	移 行	政策・法規制	・炭素税等の導入によるコスト増加	中	小
		・配送業者のコスト増加による配送単価の上昇			
	物 理	評判	・気候変動対応への取り組み遅延による取引縮小	中	小
		慢性	・気温上昇による季節商材（冬物）等の需要減少	小	小
			・気象パターンの変化による原材料費の高騰（仕入原価の上昇）	小～中	小～中
機 会	販 売 機 会 の 増 加	急性	・生活者のエシカル消費ニーズの拡大	小～中	小
			・災害対策商材の需要増加		
			・気温上昇による季節商材（夏物）や熱ストレス対策商材等の需要増加	小	小
	相 対 的 競 争 力 の 上 昇		・気候変動対策に伴うコスト上昇効果を最小限に抑えるローコスト物流網へのニーズ上昇	小～中	小
			・安定供給を維持する物流基盤へのニーズ上昇（BCP対策及び全国RDC物流網）	小～中	小～中

事業/財務影響度の評価

大：事業戦略への影響または財務的影響が大きいことが想定される
中：事業戦略への影響または財務的影響が中程度と想定される
小：事業戦略への影響または財務的影響が小さいことが想定される

・シナリオ分析の結果について、事業に影響を及ぼしうるリスクだけでなく、機会についても示し、リスクと機会それぞれの影響度を評価している。

【株式会社PALTAC】

(2)気候変動の情報開示

②CO2排出量の定量目標を設定するとともに、推移状況を複数年にわたって定量的に記載している。

□. 指標と目標

当社は、今世紀末までの気温上昇2℃未満実現に貢献するため、Scope1・2について「2030年度にCO2排出量2020年度比50%削減」「2050年度にCO2排出量実質ゼロ」の目標を設定しております。当社のScope1・2においては、物流センターの電力使用による排出が大半を占めておりますが、商品出荷を止めることはできないため、電力使用量を大幅に減らせないなか排出削減を実現する必要があり、再エネを「創る」「買う」施策を中心に目標達成に向けた取り組みを進めてまいります。具体的には、太陽光発電システムを設置可能な物流センターの屋上へ順次設置するとともに、環境証書の購入や再エネ電力プランへの切り替えによる再エネ電力の調達を計画しております。2024年3月期からは調達電力に占める再エネ比率の目標値を年度毎に設定し、着実な削減を進めてまいります。併せて、事務所・物流センターにおける節電など省エネ施策を徹底・拡充させ、コスト削減や職場環境の改善も狙った、より効果的に排出量を「減らす」取り組みも進めてまいります。

Scope3については、商品輸送に伴うCO2排出量（GHGプロトコル：カテゴリー4）の削減に向けて、配送効率化に向けた既存の取り組みを加速するとともに、お取引先様との連携・協働により取り組みの幅を拡大することで、事業活動を通じたCO2排出量の削減を進めてまいります。その他のカテゴリーにおいては、当事業との関連度を考慮したうえで、CO2排出量の算定及び算定精度の向上に努めるとともに、削減可能性の調査・情報収集を行い、順次対応してまいります。



・CO2排出量の定量目標を設定するとともに、推移状況を複数年にわたって定量的に記載している。

・CO2排出量削減を実現するための取り組み方針を「創る」「買う」「減らす」という3つに整理して示している。

・「創る」では、太陽光発電システムを設置可能な物流センターの屋上へ順次設置している。

・「買う」では、環境証書の購入や再エネ電力プランへの切り替えによる再エネ電力の調達を計画している。

・「減らす」では、事務所・物流センターにおける節電などの省エネ施策を徹底・拡充させることを進めていく旨を示す。

Point!

【株式会社PALTAC】

(3)人的資本、多様性の情報開示

①人財についての会社としての考え方を示し、人財の確保や、従業員エンゲージメント向上のための具体的な取り組みを記載。

②人的資本・多様性

イ. 戦略

当社では、「人財は成長の源泉である」という考えのもと、事業戦略の遂行に必要なスキル・マインドを兼ね備えた人財の確保、育成、定着を図るとともに、多様な人財一人ひとりの活躍を最大化できる組織の構築に取り組んでおります。

人財の確保においては、急速かつ多様に変化する経営環境のなか、着実に事業戦略を実行するため、デジタル技術などの専門スキルを有する人財や女性従業員の比率向上などに着目しつつ、新卒採用だけでなく中途採用も積極的に実施することで、多様な人財の確保に努めております。

人財の育成においては、従業員のステージに応じた研修やOJTを通じて、経営理念の浸透を図るとともに、主体性や自律性を高めることで、新たな発想を生み出し、変革に挑戦できる人財を育てていく考えです。なかでも、流通の課題解決に向けた営業・物流機能の強化を支える流通の新たな価値創造に不可欠であるデジタル技術の有効活用に向けて、拠点・部署を問わず社員同士が交流し、知識やノウハウ、課題等を共有しあえる社内コミュニティ・ポータルサイトを創設するなど、デジタルリテラシーの向上、連携・協働の促進を図っております。

これらの取り組みと並行して、社会の在り方の変化にあわせた柔軟な人事制度を導入し、従業員エンゲージメントの向上により協働・共創関係を深化させることで、人財の定着を図りつつ、多様な人財が最大限活躍できる組織を構築してまいります。人事制度については、既に育児・介護支援の充実や専門職コースの新設などを実施しておりますが、エンゲージメントの向上においては、現在スコアの測定に向けた準備を進めている段階です。今後、測定結果に基づいて目標の設定、施策の展開を進めてまいります。

ロ. 指標と目標

当社は2024年3月期において、最終年度となる中期経営計画の実行に注力するとともに、その先の経営戦略を構築していく考えです。人財・組織戦略における指標と目標については、新たに描く中期のビジョンに沿って改めて設定し、経営計画と併せてお知らせいたします。

・人財についての会社としての考え方を示し、人財の確保や、従業員エンゲージメント向上のための具体的な取り組みを記載。

・エンゲージメントの向上について、スコア化するための準備を進めており、今後は測定結果に基づいて、目標の設定、施策の展開を進めていく旨を記載。

【株式会社PALTAC】

(3) 人的資本、多様性の情報開示

②「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」について、実績を開示している。

(3) 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

当事業年度					補足説明
管理職に占める女性労働者の割合（％） （注）1	男性労働者の育児休業取得率（％） （注）2	労働者の男女の賃金の差異（％） （注）3			
		全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者 （注）4	
5.9	7.1	45.9	68.5	88.2	（注）5

(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。

2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものです。
3. 男女の賃金の差異については、男性の賃金に対する女性の賃金割合を示しております。賃金には、給与(基準 外賃金を含む)、賞与、課税通勤費等を含んでおります。
4. パートタイマーについては、年間平均人員(労働時間を月間150時間で換算)にて算出しております。
5. 「労働者の男女の賃金の差異」について、賃金制度・体系において性別による差異はありません。男女の賃金の差異は主に男女間の管理職比率、年齢構成及び雇用形態の差異によるものであります。

・「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」について、実績を開示している。

加藤産業株式会社

【加藤産業株式会社】

<サステナビリティ情報開示のポイント>

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①全般的なガバナンス体制や各組織の役割について、文章と図を用いて、説明されている。 ②マテリアリティの特定に関して、「社会がサステナブルであるための重要度」と「当社がサステナブルであるための重要度」という2軸からなる社会課題のマップを用いて特定された旨が記載。 ③マテリアリティの各項目ごとに、目指す姿、指標と具体的な2030年目標が端的に記載されている。
(2) 気候変動関連等の情報開示	(記載なし)
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①女性管理職の実績については、割合だけでなく、人数の開示もしている。 ②提出会社や連結子会社における、「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」について実績値を開示している。

<特徴的な取り組み内容>

人的資本、多様性等

- ・提出会社や連結子会社における、「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」について実績値を開示している。
- ・女性管理職の実績については、割合だけでなく、人数の開示もしている。
- ・「女性管理職比率」および「男性育児休業取得率」について2030年までの目標を定量的に記載している。
- ・従業員の働き方改革を推進するため、在宅勤務、育児短時間勤務、介護短時間勤務、時間単位有給制度を導入している。
- ・ワークライフバランスの実現のため、適切な労務管理及び業務分担により過重労働の防止に努めている。

【加藤産業株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

① 全般的なガバナンス体制や各組織の役割について、文章と図を用いて、説明されている。

サステナビリティ

(1) ガバナンス

当社は、事業活動を通じてサステナビリティに関する取り組みを推進するにあたり、マテリアリティとして特定した課題の解決に取り組むために、2022年3月に取締役会の諮問機関として「サステナビリティ委員会」を設置しております。

代表取締役社長を委員長とした「サステナビリティ委員会」には、マテリアリティごとに、「脱炭素分科会」、「フードロス&ウェスト分科会」、「資源循環分科会」、「多様な人財の活躍分科会」の4つの分科会を設置しております。これらの分科会では、取り組み項目やマイルストーン等の検討及び進捗状況を管理し、その内容を「サステナビリティ委員会」で審議・決定し、その後、年2回の取締役会に付議・報告し、取締役会による監督体制を構築しております。

<サステナビリティ推進体制図>



・ 全般的なガバナンス体制や各組織の役割について、文章と図を用いて、説明されている。

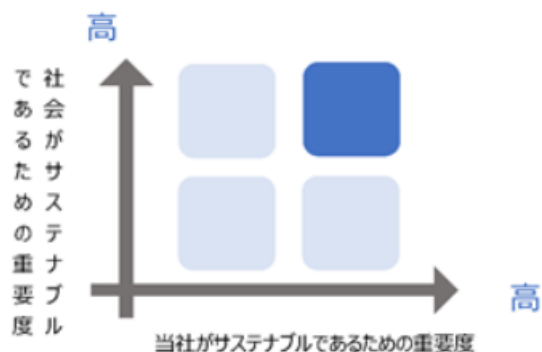
【加藤産業株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

②マテリアリティの特定に関して、「社会がサステナブルであるための重要度」と「当社がサステナブルであるための重要度」という2軸からなる社会課題のマップを用いて特定された旨が記載。

(2) 戦略及びリスク管理

当社は、「豊かな食生活を提供して人々の幸せを実現すること」という、グループミッションを達成するうえで、サステナビリティを組み込んだ経営が重要であると考えております。そのために、ISO26000やGRI等の各種国際的なガイドラインを参考に社会課題をリストアップし、「社会がサステナブルであるための重要度」及び「当社がサステナブルであるための重要度」の観点からマッピングを作成し、優先課題について経営会議で議論を重ね、マテリアリティの候補を設定致しました。これらのマテリアリティ候補について、重要性や影響度の再検討・見直しを行い、取締役会に諮り4つのマテリアリティを特定致しました。



この特定した4つのマテリアリティに関するリスク及び機会を認識し、マテリアリティごとに目標を設定し、その進捗状況を「サステナビリティ委員会」において確認し、その内容を年2回の取締役会に報告しております。

・マテリアリティの特定に関して、「社会がサステナブルであるための重要度」と「当社がサステナブルであるための重要度」という2軸からなる社会課題のマップを用いて特定された旨が記載。

【加藤産業株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

③マテリアリティの各項目ごとに、目指す姿、指標と具体的な2030年目標が端的に記載されている。

(3) 指標及び目標

サステナビリティに関する指標及び目標は、以下の通りです。

マテリアリティ	目指す姿
脱炭素	●サプライチェーン全体の脱炭素のために、生産者から消費者までの全体最適を実現する ●省エネルギー、創エネルギー、非化石エネルギーの調達、カーボンオフセットの活用により、カーボンニュートラルを達成する
フードロス&ウェイスト	●家庭用食品の廃棄量を削減するために、サプライチェーン全体を最適化するプラットフォームを構築する
資源循環	●環境負荷を低減するために、石油から新たにつくられるプラスチックや、適切に管理されていない森林由来の紙資源を使用しない流通システムを構築する
多様な人財の活躍	●多様な能力、価値観を持った人財が、それぞれの立場で活躍できる会社となる

マテリアリティ	指標	2030年目標
脱炭素	CO2排出量 (Scope 1 及び 2)	2021年度比30%削減
フードロス&ウェイスト	廃棄金額	2021年度比50%削減
	返品金額	ゼロ
資源循環	プラスチックの再資源化	再資源化率100%
	自社ブランド商品におけるサステナビリティへの配慮	全ての自社ブランド商品へのサステナビリティの配慮
多様な人財の活躍	—	男女の固定的な役割分担意識や処遇における不平等を解消し、男女ともに安心して働き続けられる職場環境を全員で作り上げる

・マテリアリティの各項目ごとに、目指す姿、指標と具体的な2030年目標が端的に記載されている。

【加藤産業株式会社】

(3) 人的資本、多様性の情報開示

① 女性管理職の実績については、割合だけでなく、人数の開示もしている。

(2) 社内環境整備の基本方針

当社グループは、卸売業にとって持続的に企業を成長させる上で、人財こそが最も重要な資本であると考えております。

多様な人財が活躍できる職場環境を整備することにより、会社・従業員双方の持続的な成長を目指しております。

① ダイバーシティ&インクルージョン

当社は、2030年目標として「男女の固定的な役割分担意識や処遇における不平等を解消し、男女ともに安心して働き続けられる職場環境を全員で作り上げる」を掲げています。多様な能力、価値観を持った人財が、それぞれの立場で活躍できる会社となるように目指しております。

多様な考え方、バックグラウンドを持つ従業員が、「役職・性別関係なく意見を言い合える職場」のため、心理的安全性を確保し、傾聴・対話のできる環境を構築していきます。

ライフスタイルに応じた多様で柔軟な働き方ができる職場環境及び人の成長を大切にする職場環境を整備していきます。

また、女性活躍推進にも取り組んでおります。

2023年度 女性管理職数 5人 管理職に占める女性労働者の割合 2.0%

2023年度 新入社員数 49人(男性27人・女性22人)

また、障がい者雇用においては、社会的責務を果たすべく、法定雇用率の常時達成に向けて、継続的な採用と定期支援を実施し、多様な働き方により、長年に活躍できる環境を整えております。

② 働き方改革

従業員の働き方や価値観の多様化に合わせて、働く場所や働く時間の選択枝を増やし、生産性の向上と様々な働き方を推進するため、在宅勤務、育児短時間勤務、介護短時間勤務、時間単位有休制度を導入しております。

またワークライフバランスの実現のため、従業員一人ひとりが生き生きと働ける会社を目指し、適切な労務管理及び業務分担により過重労働の防止に努めております。

・女性管理職の実績については、割合だけでなく、人数の開示もしている。

・従業員の働き方改革を推進するため、在宅勤務、育児短時間勤務、介護短時間勤務、時間単位有給制度を導入している。

・ワークライフバランスの実現のため、適切な労務管理及び業務分担により過重労働の防止に努めている。



Point!

【加藤産業株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

②提出会社や連結子会社における、「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」について実績値を開示している。

サステナビリティ関連に関する指標及び目標は、以下の通りです。

施策	指標	目標
ダイバーシティ&インクルージョン推進	女性管理職比率	2030年度までに4%
職場環境の整備	男性育児休業取得率	2030年度までに50%

上記は連結グループにおいて主要な事業を営む当社においては指標のデータ管理とともに具体的な取組みを進めている一方、全ての連結グループでは行われておらず連結グループにおける記載が困難であることから、提出会社である当社単体の指標及び目標を記載しております。

・「女性管理職比率」および「男性育児休業取得率」について2030年までの目標を定量的に記載している。

・提出会社や連結子会社における、「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」について実績値を開示している。

(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

当事業年度					補足説明
管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注) 1	男性労働者の育児休業取得率 (%) (注) 2	労働者の男女の賃金の差異 (%) (注) 1			
		全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者	
2.0	23.1	41.6	66.5	103.1	平均年齢、平均勤続年数 正規：男性42.4歳、17.6年 女性37.2歳、10.3年 有期：男性49.1歳、 3.5年 女性50.0歳、 7.9年

(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あります。

2 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

② 連結子会社

当事業年度					
名称	管理職に占める女性労働者の割合 (%) (注)	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 (%) (注)		
			全労働者	うち正規雇用労働者	うちパート・有期労働者
マンナ運輸㈱	0.0	—	50.7	75.8	45.8

(注) 「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あります。

株式会社セブン&アイ・ホールディングス

【株式会社セブン&アイ・ホールディングス】

＜サステナビリティ情報開示のポイント＞

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①企業の経営とサステナビリティの関わりについて、社会課題の解決と企業価値向上の両立を基本に積極的に取り組んできた旨を示し、サステナビリティへの取り組みの起点となっている。 ②全般的なガバナンス体制について、図を用いて示され、具体的な施策の検討・推進を担う5つの下部組織については、文章で説明されている。 ③マテリアリティの各項目ごとに、リスクと機会、具体的な施策が端的に記載されている。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①シナリオ分析の結果、見出したリスクについて、その事業インパクトを定量的に開示している。 ②CO2排出量については、Scope1, 2だけでなく、Scope3についても実績値を開示している。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①経営戦略と人財戦略は、DX及びグローバル戦略の推進、社会価値と企業価値の両立を追求するうえで不可分な関係にあること示し、人財戦略の方針を示している。 ②「従業員エンゲージメント・カルチャーサーベイ」を実施し、その分析結果からエンゲージメント向上の行動施策を策定、その実行状況をモニタリングし、優良な活動事例はグループ内で共有し、相互理解を進めている。 ③女性活躍推進のための数値目標とアクションプランを策定し、グループ各社と全体でPDCAサイクルを回している。女性管理職候補者の育成や女性執行役員の登用促進に向けた重点的な施策を実施している。

＜特徴的な取り組み内容＞

人的資本、多様性等

・従業員のエンゲージメントを可視化するために、「従業員エンゲージメント・カルチャーサーベイ」を毎年1回実施し、「エンゲージメント向上委員会」が中心となって、調査結果の報告や分析・課題整理を行っている。また、エンゲージメント向上の行動施策を策定し、その実行状況をモニタリングしており、優良な活動事例はグループ内で共有し、相互理解を進めている。

・女性活躍推進のために、数値目標とアクションプランを策定し、グループ各社と全体でPDCAサイクルを回している。また女性管理職候補者の育成を目的とする「女性エンカレッジメントセミナー」をグループ横断で開催したり、女性執行役員の登用促進に向け「女性リーダーエンパワメントセッション」など重点を置いた活動をしている。

【株式会社セブン&アイ・ホールディングス】

■ (1) サステナビリティ全般の情報開示

①企業の経営とサステナビリティの関わりについて、社会課題の解決と企業価値向上の両立を基本に積極的に取り組んできた旨を示し、サステナビリティへの取り組みの起点となっている。

① 持続可能な社会の実現に向けて

当社グループでは、これまでも社会課題解決と企業価値向上の両立を経営の基本におき、積極的に取り組んでまいりました。当社グループの事業領域と特に親和性の高い社会課題を「7つの重点課題（マテリアリティ）」と特定し、SDGs（国連「持続可能な開発目標」）の17の目標と関連づけながら、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）」

- ・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
- ・安全・安心で健康に配慮した商品・サービスを提供する
- ・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
- ・多様な人々が活躍できる社会を実現する
- ・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
- ・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
- ・パートナーシップを通じて持続可能な社会を実現する

・企業の経営とサステナビリティの関わりについて、社会課題の解決と企業価値向上の両立を基本に積極的に取り組んできた旨を示し、サステナビリティへの取り組みの起点となっている。

【株式会社セブン&アイ・ホールディングス】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

②全般的なガバナンス体制について、図を用いて示され、具体的な施策の検討・推進を担う5つの下部組織については、文章で説明されている。

(1) サステナビリティ共通

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。

●CSR推進体制図



※インクルージョン：性別や人種、民族や国籍、社会的地位、障がいの有無など、持っている属性によって排除されることなく、生活することができる状態

※TCFD：気候変動関連財務情報開示タスクフォース

●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材の活躍推進、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職場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材責任者（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。

・全般的なガバナンス体制について、図を用いて示され、具体的な施策の検討・推進を担う5つの下部組織については、文章で説明されている。

【株式会社セブン&アイ・ホールディングス】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

③マテリアリティの各項目ごとに、リスクと機会、具体的な施策が端的に記載されている。

重点課題のリスク及び機会			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)	リスク	機会	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	・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	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	・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	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	・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	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
④多様な人々が活躍できる社会を実現する	・差別・偏見などの放置による企業イメージの棄損、顧客の離反、従業員エンゲージメントの低下 ・人財の確保困難や人財の社外流出	・次世代や若者世代、さまざまな価値観を持つ人々との対話・育成による将来の顧客の獲得、新たなサービスの開発	④多様な人々が活躍できる社会を実現する	4. 色んな価値観・ライフスタイルを認める社会の実現 マタニティ・育児相談・保育園の運営 出前授業の提供、障がい者支援
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	・労働環境が改善しないことによる従業員エンゲージメントの低下 ・人財の確保困難や人財の社外流出	・ダイバーシティ経営推進による競争力の強化 ・従業員の能力・自律性を高めることによる生産性の向上 ・新規事業の開発と優秀な人財の獲得	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	5. 従業員がやりがいと達成感を得られる会社づくり ダイバーシティ&インクルージョンの推進 人財育成・対話によるエンゲージメントの向上 DXによる労働環境の改善
⑥お客様との対話と協働を通じてエンシカルな社会を実現する	・生活者のライフスタイルの変化や価値観の多様化への対応の遅れにより、商品とサービスを通じた新たな価値の提供機会の損失	・エンシカル消費に対応した商品・サービスの提供による販売機会の拡大 ・顧客協働による顧客ロイヤリティの向上	⑥お客様との対話と協働を通じてエンシカルな社会を実現する	6. お客様と一緒に豊かな地域の実現 余剰食品の寄付活動や環境保全イベントの開催 お客様参加型の社会課題解決に資する取り組み
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	・サプライチェーン上の労働環境・人権問題やコンプライアンス違反による商品供給の停止や品質の劣化及び、それらに伴う不買運動による社会的評価の低下	・持続可能な原材料調達によるレジリエンスの向上 ・取引先・同業種・他業種協働による新たな商品・サービスの提供	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	7. お取引先様と一緒に豊かな社会の実現 人権や地球環境に配慮したお取引先様との協業 NPO・NGO、異業種・同業種企業との協働

・マテリアリティの各項目ごとに、リスクと機会、具体的な施策が端的に記載されている。

【株式会社セブン&アイ・ホールディングス】

(2)気候変動の情報開示

①シナリオ分析の結果、見出したリスクについて、その事業インパクトを定量的に開示している。

2. 事業インパクト

・炭素税の影響（2030年）

項目	事業インパクト
国内コンビニエンスストア事業	126億円
スーパーストア事業	74億円
事業インパクトの合計金額	200億円

<前提>・炭素税額：135ドル/トン-CO₂（IEA「World Energy Outlook2022」の最大金額）

・為替レート：131.62円/ドル（23年2月期決算時に使用したレートに合わせています）

IEA「World Energy Outlook 2022」を参考に2030年時点の炭素税額を135ドル/トン-CO₂と設定し、最大金額でインパクトを試算。環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』に掲げる目標に基づいた取り組みを進めることで2030年の炭素税額を大幅に削減でき、更に、2050年目標であるCO₂排出量実質ゼロを実現することで、最終的に炭素税の影響はなくなると見込んでおります。

・シナリオ分析の結果、見出したリスクについて、その事業インパクトを定量的に開示している。

セブン-イレブン・ジャパン（国内コンビニエンスストア事業）における影響

<前提> 首都圏店舗の洪水被害（荒川の氾濫を想定）による2030年時点の被害金額を試算

※ 過去の洪水被害の実績から試算

※ 被害の程度を把握するため、保険適用を考慮せず試算を実施

項目	事業インパクト
店舗被害、商品損害、休業による売上の損失、復旧費用など	112億円

イトーヨーカドー、ヨークベニマル（スーパーストア事業）における影響

<前提> 2019年（台風19号到来）と同規模災害が発生したと仮定し、2030年時点の被害金額を試算

※ 2019年災害時の被害実績と災害や洪水の発生頻度増加予測から試算

※ 被害の程度を把握するため、保険適用を考慮せず試算を実施

項目	事業インパクト
店舗被害、商品損害、休業による売上の損失、復旧費用など	55億円

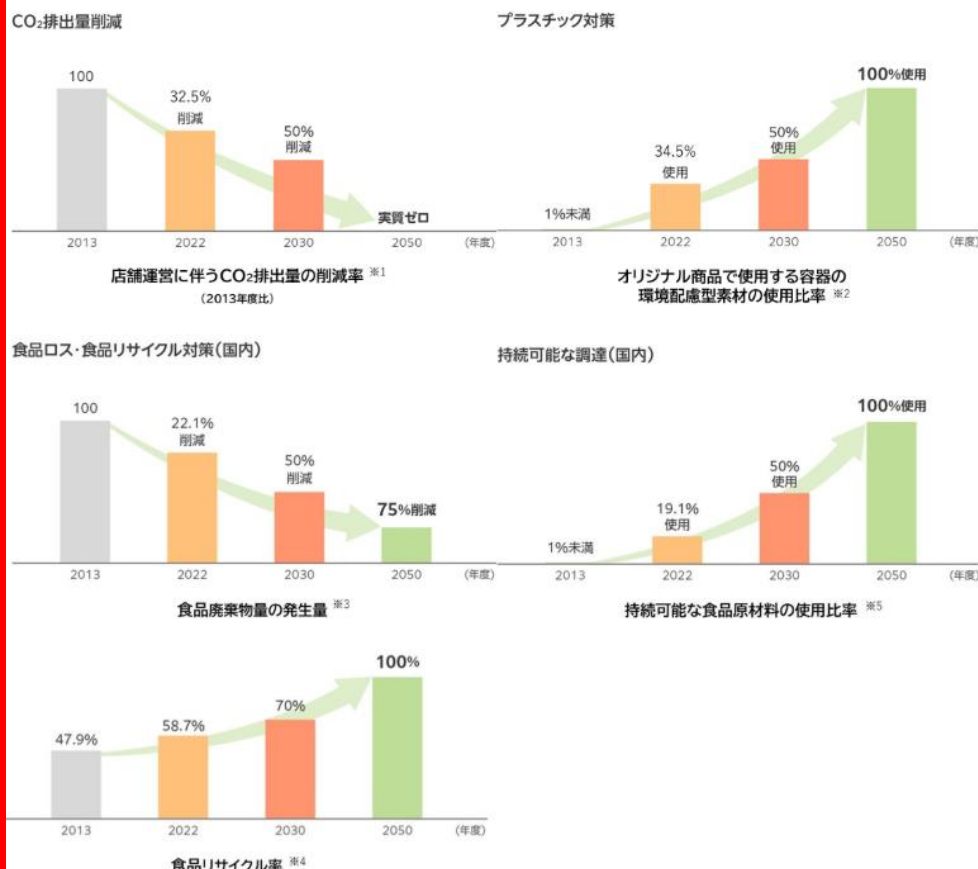
【株式会社セブン&アイ・ホールディングス】

(2)気候変動の情報開示

②指標と目標を複数年にわたって、定量的に記載し、CO2排出量については、Scope1, 2だけでなく、Scope3についても実績値を開示している。

④ 指標と目標

環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」の4分野の指標・目標及び進捗は以下のとおりです。



また、パリ協定における「1.5℃目標」という世界が目指す姿に向け、当社グループの店舗運営に伴うCO2排出量を、2013年比で2030年に50%削減、2050年には実質ゼロにすることを定めており、Scope3を含めたサプライチェーン全体でのCO2排出量についても削減を目指しております。

●店舗運営に伴うCO2排出量 (Scope1、Scope2) 実績

・2022年度 2,684千t-CO₂ (前年度と比較して6.8%の削減)

*株式会社セブン・イレブン・ジャパン、株式会社イトーヨーカ堂、株式会社ヨークベニマル、旧株式会社ヨーク、株式会社シェルガーデン、アイワイフーズ株式会社、株式会社赤ちゃん本舗、株式会社ロフト、株式会社セブン&アイ・フードシステムズ、7-Eleven, Inc. の10社の合計値

*2023年度CO2排出量は2024年8月～9月に当社ウェブサイトで公開予定です。

●店舗運営を除いたサプライチェーン全体のCO2排出量 (Scope3) 実績

・2022年度 16,489千t-CO₂

*株式会社セブン・イレブン・ジャパン、株式会社イトーヨーカ堂、株式会社ヨークベニマル、旧株式会社ヨーク、株式会社シェルガーデン、アイワイフーズ株式会社、株式会社赤ちゃん本舗、株式会社ロフト、株式会社セブン&アイ・フードシステムズ、株式会社セブン銀行の10社

*7-Eleven, Inc. においては、正確な数値を算出する準備を進めています。

・指標と目標を複数年にわたって、定量的に記載し、CO2排出量については、Scope1, 2だけでなく、Scope3についても実績値を開示している。

【株式会社セブン&アイ・ホールディングス】

■ (3)人的資本、多様性の情報開示

①経営戦略と人財戦略は、DX及びグローバル戦略の推進、社会価値と企業価値の両立を追求するうえで不可分な関係にあること示し、人財戦略の方針を示している。

③ 経営戦略と連動した人財政策

当社の成長力の源泉は人財です。とりわけ、DX及びグローバル戦略の推進や社会価値と企業価値の両立を追求するうえで、経営戦略と人財戦略は不可分であると考えております。当社では経営戦略の推進と一体となった人財戦略に取り組み、専門的な知見や技能を有する人財を社外から求めるだけでなく、グループ内でも積極的に育成してまいります。人財育成にあたっては、「人財とともに成長する企業」という考え方に立ち、積極的に社員に成長機会を提供することで、自ら学び続け、常にスキルアップを図り続ける人財の育成を図り、社員と会社の相互成長を目指してまいります。

また、働き方改革や生産性の向上を図ることで、誰もが働きやすい職場づくりを推進してまいります。働く人々の多様性や違いを認め合う環境づくりや柔軟な働き方を支援する体制を整え、多様な人財が活躍できる組織・企業文化の育成に注力してまいります。

更に当社グループでは各社社長のもと「エンゲージメント向上委員会」を設置し、従業員エンゲージメント向上に向けた行動計画の策定とモニタリングを実施しております。従業員のエンゲージメントや貢献意欲が高まることで組織の活性化につながり、企業の競争力強化につながると考え、今後も活動を推進してまいります。

・ 経営戦略と人財戦略は、DX及びグローバル戦略の推進、社会価値と企業価値の両立を追求するうえで不可分な関係にあること示し、経営戦略の推進と一体となった人財戦略として、人財を社外から求めるだけでなく、グループ内で積極的に育成していく旨を記載。

【株式会社セブン&アイ・ホールディングス】

(3)人々の資本、多様性の情報開示

- ②「従業員エンゲージメント・カルチャーサーベイ」を実施し、その分析結果からエンゲージメント向上の行動施策を策定、その実行状況をモニタリングし、優良な活動事例はグループ内で共有し、相互理解を進めている。
- ③女性活躍推進のための数値目標とアクションプランを策定し、グループ各社と全体でPDCAサイクルを回している。女性管理職候補者の育成や女性執行役員の登用促進に向けた重点的な施策を実施している。

人財育成に関する取り組み

従業員エンゲージメント

当社グループは、多様な人財にとって、働きやすく、働きがいのある職場づくり・カルチャー醸成を進めるとともに、エンゲージメントの向上に取り組んでいます。組織の状態を可視化するものとして毎年1回「従業員エンゲージメント・カルチャーサーベイ」をグループにて実施し、企業と従業員が抱えている課題を把握し、改善活動を行っています。2023年度は国内26社67,000人を対象に実施しました。個々の人財のエンゲージメントや貢献意欲を高めることが、組織の活性化を促進し、企業としての競争力強化につながると考えており、この取り組みの実効性を高めるべく、グループ各社には「エンゲージメント向上委員会」を設置しています。委員長は主に各社の人事部門責任者が務め、メンバーには多様な人財を選出しています。同委員会が中心となって、当社及びグループ各社の経営会議などへの調査結果の報告や分析・課題整理を行うとともに、エンゲージメント向上に向けた行動施策を策定し、その実行状況を定期的にモニタリングしています。エンゲージメントの向上施策として、経営陣と従業員との対話を積極的に推進するなど、各社の状況に応じて様々な施策を実施しており、優良な活動事例を共有し、グループ内の相互理解を進めることで、さらなる活動の推進に活かしています。

多様な人々の活躍機会拡大

当社グループは、さまざまな背景・経験や能力を持つ多様な人財一人ひとりが、働きがいを感じながらイキイキと活躍できるよう、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（以下、DEI）を推進しています。DEIの推進は、生産性の向上や優秀な人財の確保、更にはお客様満足度の向上やイノベーションの創出につながります。取り組みを着実に進めるため、2012年にダイバーシティ推進プロジェクト（現在DEI推進プロジェクトに名称変更）を設置しグループ横断の施策方針を示して各社の活動のサポートを継続しています。また、グループ主要会社で構成するDEI推進連絡会を定期的に開催し、DEIに関する方針や各社の活動の進捗・課題を共有しており、好事例のスピーディーな水平展開を図っています。これら活動内容は、企業行動部会やCSR統括委員会にて定期的に報告しています。

現在、DEIの取り組みにおいて特に重点に置いているのが、女性の活躍推進です。2026年2月末までに女性執行役員比率、女性管理職比率（課長級・係長級）を30%とするグループ目標を設定しており、取り組みを促進するために、グループ各社では、女性管理職比率や女性従業員の採用・離職・登用などに関する数値目標とアクションプランを策定。グループ各社と、グループ全体でPDCAサイクルを回すことで、目標の達成を目指しています。また、2021年から女性管理職候補者の育成を目的としたグループ横断研修「女性エンカレッジメントセミナー」を開催しています。社長をはじめとした経営陣から、経営方針・理念や応援メッセージなどを聞き、参加者同士でディスカッションする機会を提供することで、参加者の管理職への挑戦意欲が向上する効果も見られています。2022年からは女性執行役員の登用を促進するため、「女性リーダーエンパワーメントセッション」も開始しました。このほかにも、世代間ギャップやアンコンシャスバイアスの解消を図る啓発活動も継続して実施するなど、さまざまな活動を通じて、多様な人財が活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

・従業員のエンゲージメントを可視化するために、「従業員エンゲージメント・カルチャーサーベイ」を毎年1回実施し、「エンゲージメント向上委員会」が中心となって、調査結果の報告や分析・課題整理を行っている。また、エンゲージメント向上の行動施策を策定し、その実行状況をモニタリングしており、優良な活動事例はグループ内で共有し、相互理解を進めている。

Point!

・女性活躍推進のために、数値目標とアクションプランを策定し、グループ各社と全体でPDCAサイクルを回している。また女性管理職候補者の育成を目的とする「女性エンカレッジメントセミナー」をグループ横断で開催したり、女性執行役員の登用促進に向け「女性リーダーエンパワーメントセッション」など重点を置いた活動をしている。

Point!

イオン株式会社

【イオン株式会社】

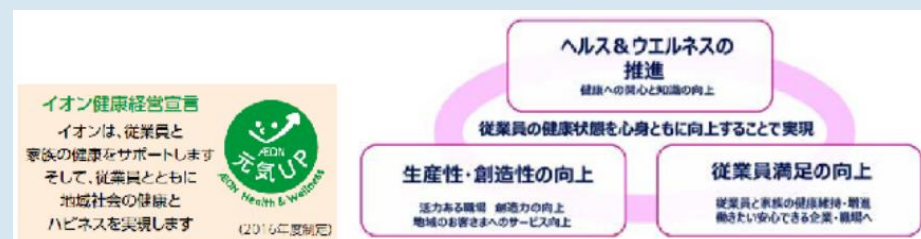
＜サステナビリティ情報開示のポイント＞

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①グループの基本理念や全体戦略とサステナビリティの関係性を端的に示している。 ②マテリアリティの各項目ごとに現在の状況、目標値を定量的に開示している。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①マテリアリティを2軸で整理する際に、重要度の最も高い象限に項目を集中させないことで、重要な項目が明確になり有用であると考えられる。 ②特定されたリスクや機会それぞれについて、財務インパクトが一部定量的に開示されている。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①教育に積極投資をしており、実績としてどのくらいの投資をしているかを示している。 ②グループ各社のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンのベストプラクティスを、“ダイ満足”アワードにて共有している旨を記載。 ③グループ内の障がい者雇用特例子会社アビリティーズジャスコ(株)と連携して、障がい者活躍のためのオンライン研修を月1回で開催している。 ④グループにとって重要な要素を測定するために独自のKPIを設定し、その結果を定量的に開示している。

＜特徴的な取り組み内容＞

人的資本、多様性等

- ・グループの人財育成や社内環境整備について全体方針を示すことは、全体像を知る上で有用だと考えられる。
- ・教育に積極投資をしており、実績としてどのくらいの投資をしているかを示している。
- ・グループ各社のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンのベストプラクティスを、“ダイ満足”アワードにて共有している旨を記載。
- ・グループ内の障がい者雇用特例子会社アビリティーズジャスコ(株)と連携して、障がい者活躍のためのオンライン研修を月1回で開催している。
- ・グループにとって重要な要素を測定するために独自のKPIを設定し、その結果を定量的に開示している。
- ・従業員エンゲージメント向上への取り組みの進捗をモニタリングする独自の指標について開示している。



【イオン株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

①グループの基本理念や全体戦略とサステナビリティの関係性を端的に示している。

2 【サステナビリティに関する考え方及び取組】

当社グループのサステナビリティに関する考え方及び取り組みは、次のとおりであります。

なお、文中の将来に関する事項は、当連結会計年度末現在において当社グループが判断したものであります。

当社グループは、「お客さまを原点に平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する。」という基本理念のもと、事業を通じてサステナビリティ活動を推進しています。当社グループの地域での成長が地域の豊かさに結びつき、循環型かつ持続可能な経営を実践する企業集団として、それぞれの地域に根ざした活動をステークホルダーの皆さまとともに実践しています。

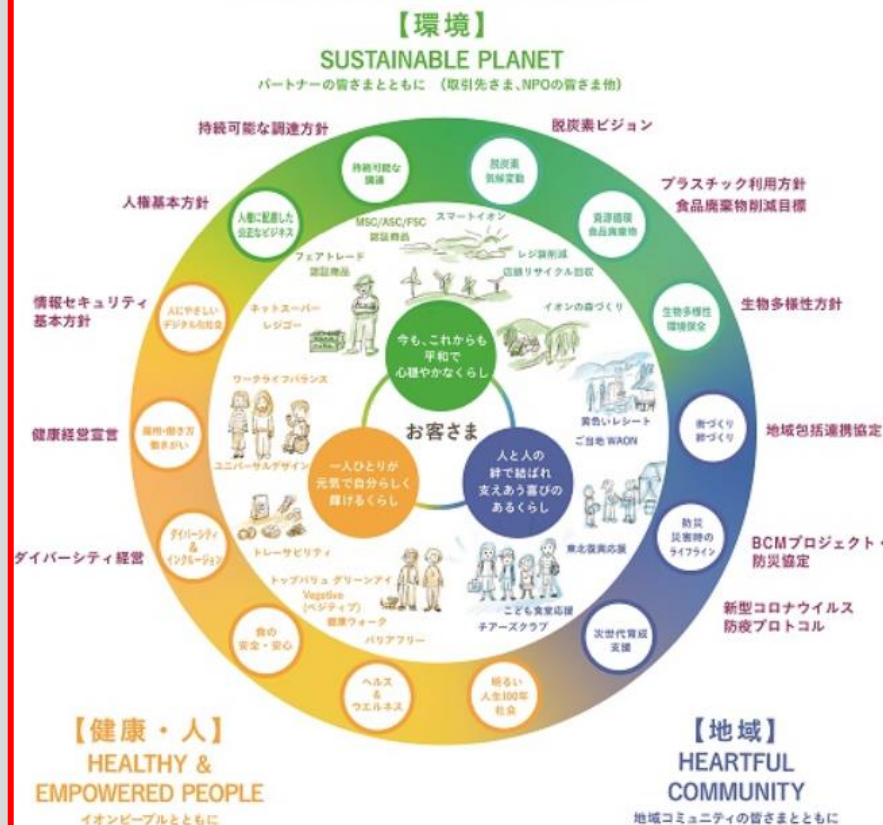
実践にあたっては、「イオンサステナビリティ基本方針（2011年策定、2018年改訂）」のもと、気候変動や自然資源の枯渇、生物多様性の損失といった環境課題、少子高齢化による労働力人口の減少、人権尊重、地域コミュニティの衰退といった喫緊の社会課題にも着目し、当社グループの事業への影響を優先したサステナビリティ活動に取り組んでまいりました。

当社グループのサステナビリティの進むべき方向性は、お客さまの今とこれから（未来）の幸せに貢献すること。地域の未来につながる「より良い暮らし」を提案し続けていくこと。安全・安心であり人権がきちんと守られた環境で事業を行うこと。そして、従業員一人ひとりの可能性を信じ、自立的な成長を推進するための教育投資や環境整備を継続すること。創業以来大切に受け継いできた「イオンの基本理念」と、未来の暮らしを創造するグループであることを目指す「イオングループ未来ビジョン」のもと、「持続可能な社会への貢献」と「グループの成長」を両立させていきます。

・グループの基本理念と「イオングループ未来ビジョン」のもと、「持続可能な社会への貢献」と「グループの成長」を両立させていく旨を示し、サステナビリティの活動領域を「サステナビリティ コンパス」で示している。

「暮らし」をキーワードにイオンが事業活動を通じて取り組むサステナビリティの活動領域

イオンのサステナビリティ コンパス



【イオン株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

②マテリアリティの各項目ごとに現在の状況、目標値を定量的に開示している。

④ 指標及び目標

当社グループでは、上記「② 戦略」において記載した重点分野（マテリアリティ）及び取り組み事項について、次の指標を用いております。当該指標に関する現在の状況及び目標は、次のとおりであります。

取り組み項目	指標	現在（※1）	目標	目標年度
脱炭素社会の実現	店舗で排出するCO2等 店舗における再エネ普及率	国内店舗の 再エネ普及率 約55%	店舗で排出するCO2 等を総量でゼロ	2040年度
			店舗電力の50%を 再エネ化	2030年度
食品廃棄物の削減	発生原単位での食品廃棄物削減 （2015年比）	約33%削減	50%削減	2025年度
プラスチック使用 量の削減	使い捨てプラスチック使用量削 減（2018年比）	約7.5%削減	50%削減	2025年度
基本理念の浸透	基本理念への共感度 ※2	3.36	4.0	2025年度
	未来ビジョンへの共感度 ※2	3.43	4.0	2025年度
従業員の働きがい	エンゲージメントレーティング B以上出現率 ※2	75%	100%	2025年度
職場の多様性	女性管理職比率	28.7%	50.0%	2025年度
	障がい者雇用率	2.85%	3.0%	2025年度

※1 発生原単位での食品廃棄物削減、使い捨てプラスチック使用量削減は2022年度実績、それ以外の項目については2023年度実績を記載しております。

※2 各スコア、レーティングの詳細については、「(3) 人的資本 ②指標及び目標」に記載しております。

・マテリアリティの各項目ごとに指標と目標年度に加え、現在の状況、目標値を定量的に開示している。

【イオン株式会社】

(2)気候変動の情報開示

①マテリアリティを2軸で整理する際に、重要度の最も高い象限に項目を集中させないことで、重要な項目が明確になり有用であると考えられる。

② 戦略

● 1.5℃目標を達成するためのシナリオ分析

当社グループの事業活動は、商品調達と店舗運営の活動によって支えられています。気候関連課題は主に調達、店舗の段階で発生するGHGインパクトをいかに見える化し削減するかが課題です。従って、脱炭素施策をいかに社会システムに組み込んでいくかが重要であり、移行リスクと物理リスクをバランスさせた戦略を考える必要があります。

このアプローチを実行するため、IPCCによる報告を中心に専門セクターから得られる様々な情報を加味して、1.5℃と4℃の世界に至るシナリオ分析を行い、そのシナリオ内で変数を様々に変化させながら、気候変動関連の移行リスクと物理リスク、機会を把握します。

● 気候関連リスク・機会を特定し、対応するためのプロセス

流通小売業にとって重要なリスク・機会となりうる「店舗運営」「商品調達」に関する事項を抽出・整理し、各々のさらなる詳細の特定・評価は以下に示すプロセスにおいて実施します。

小売業としての最重要2分野

店舗運営 国内の店舗・物流拠点	商品調達 食品（原材料調達及び製造・加工工程）
[理由] 業態・店舗数が多く、物理リスク・移行リスクが比較的確定になってくる。	[理由] 最も事業構成が大きく、かつお客さまの暮らしに対するインパクトが大きい。サプライチェーンの広がりを考慮して、国内外のサプライヤーをその範囲に含めている。

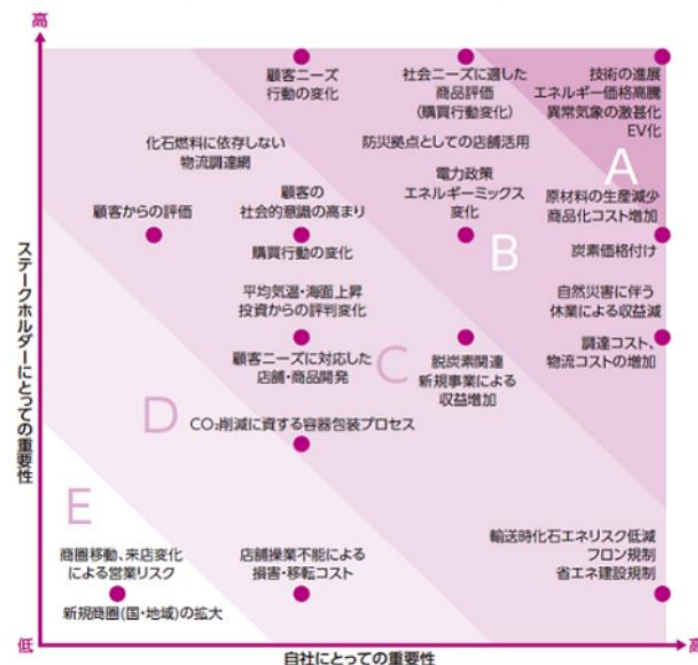
● 気候シナリオによる影響、組織戦略の強靱性（気候シナリオ分析）

当社グループの戦略には、1.5℃の世界に整合する移行計画を含んでいます。1.5℃シナリオとして、主にNZE（IEA）、SSP1-1.9（IPCC AR6）、4℃シナリオとしてSSP5-8.5（IPCC AR6）を参照しました。

● 気候関連リスク・機会の特定・評価

当社グループとしてありたい姿の実現に向け、「ステークホルダーにとっての重要性」と「自社にとっての重要性」の観点から、マッピングを実施し事業に関連する課題を抽出しています。抽出される重要項目については、ステークホルダーと自社双方の両軸で「高」となる右上の象限に含まれている項目を、グループが重点的に取り組むべき課題として特定しています。それぞれの重点分野ごとに目標・KPIを策定し、サステナビリティ推進体制のもとPDCAサイクルを回し、より実効性のあるサステナビリティ活動の継続と強化に取り組んでいます。

※気候変動問題に関するマテリアリティとリスク・機会の抽出



・シナリオ分析を行うにあたっての前提条件を開示している。

・マテリアリティを2軸で整理する際に、重要度の最も高い象限に項目を集中させないことで、重要な項目が明確になり有用であると考えられる。

【イオン株式会社】

(2)気候変動の情報開示

②特定されたリスクや機会それぞれについて、財務インパクトが一部定量的に開示されている。

③ リスク管理（リスクと影響の管理）

日常的なリスクと影響の管理は各社・各部署単位で対応しています。
個社で対応できないリスク、例えば商品調達エリアでの紛争や異常気象による店舗被災確率の増大等の外部要因リスクやグループ事業に共通する商品・施設・サービス等に起因するリスクや影響については、「リスクマネジメント委員会」において、対応方針の意思決定を行うとともにリスクと影響の予見・予知・予防に努めています。

・ 特定されたリスクや機会それぞれについて、財務インパクトが一部定量的に開示されている。

≫ 特定されたリスク・機会項目とインパクト評価

区分	タイプ	重要なリスク・機会項目	該当		財務インパクト (2030年: 億円)			使用したシナリオ 考慮したシナリオ
			店舗	物流	1.5℃	2℃未満	～4℃	
リスク	政策 規制	炭素の価格付けによるコスト増 ^{※1}	●	●	353	341	227	IEA,WEO2022 NZE,APS,STEPS
		電力政策・エネルギーミックス変化	●		大	中	小	
	技術	省エネ・再エネ技術の進展	●		大	中	小	
		EV車両（物流）・EVインフラ（店舗）の普及	●		大	中	小	IEA Global EV Outlook 2022,APS,STEPS
	移行 リスク	顧客ニーズ・行動の変化	●	●	小	中	大	（ZEBに関するデータは「IEA Net Zero by 2050」）
		原材料の生産減少、商品化コスト増加		●	小	中	大	IPCC AR5,RCP2.6,RCP8.5及び AR6,SSP1-2.6,SSP5-8.5等
		エネルギー価格高騰による収益減 ^{※2}	●	●	1099	1099	943	IEA,WEO2022 NZE,APS,STEPS
	評判	顧客の社会的意識の高まり	●	●	小	中	大	
		社会ニーズに適した商品評価（購買行動変化）	●	●	小	中	大	
	物理 リスク	異常気象の激甚化	●	●	小	中	大	
		自然災害に伴う、休業による収益減 ^{※3}	●	●	79	396	1584	IPCC AR5,RCP2.6,RCP8.5及び AR6,SSP1-2.6,SSP5-8.5
		調達コスト、物流コストの増加	●	●	小	中	大	
機会	製品及び サービス	顧客ニーズ・行動の変化	●		小	中	大	IEA Net Zero by 2050
		社会ニーズに対応した商品開発	●	●	小	中	大	
	エネルギー源	脱炭素エネルギー導入によるコスト削減 ^{※4}	●		218	218	63	IEA,WEO2022 NZE,APS,STEPS
	市場	防災機能の高い店舗を保有することによる 市場評価増→投資家からの評価	●		中	中	大	
		災害時に強い商業施設 ^{※5} （電力確保、建物構造）	●		16	82	326	IPCC AR5,RCP2.6,RCP8.5及び AR6,SSP1-2.6,SSP5-8.5
	レジリエンス	地域の防災拠点としての店舗活用	●		中	中	大	

※1 目標達成時排出量×炭素税価格（1168万t-CO₂×140・135・90\$/t-CO₂ 1\$=150円換算）

※2 2030年必要電力量（87億7500万kWh）の50%を通常買電する場合の電力料金

※3 1か月売上（9兆5042億円）×被災店舗割合（1.5℃…1%、2℃…5%、4℃…20%）

※4 2030年必要電力量（87億7500万kWh）の50%をコーポレートPPAで賄う場合（877億円）の通常買電との差益

※5 改修費（SC630店舗：1億円、SM2000店舗：5000万円）×対象店舗割合（同上：被災店舗割合）

【イオン株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

①教育に積極投資をしており、実績としてどのくらいの投資をしているかを示している。

① 戦略

● 人材育成方針

(全体方針)

当社グループの基本理念に明示されている「人間尊重」とは、個性、尊厳、自律性の尊重に加えて、人間が持つ可能性を信じ、仕事や学びを通じて成長し、よりよく人間的なことを後押しすることでもあります。従業員一人ひとりを信じ、尊重することで、その人の能力や思いが花開き、さらに人とつながることによって、より幸福な状態が生じるという考えのもと人材育成に取り組んでおります。

現在の人材育成は、人間として成長することが従業員にとって最大の福祉であるという「教育は最大の福祉」という考えに基づいたものであり、この考えは「イオンビジネススクール」に継承され、多くの修了生を輩出しています。当社グループは、「小売業は人間産業」の理念のもと、一人ひとりの能力を最大限に発揮できる教育環境を整えていきます。

(取り組み内容)

育成

(A) ホールディングスとグループ各社の教育の進化

■「期待人材像」をもとにした新たな人材育成体系の構築

- ・「期待人材像」から人材育成体系を構築し、教育施策に反映します。
- ・「人材開発ポリシー」を設定・浸透させ、新しいことを進んで学ぶ文化を再構築します。

■教育への積極投資

- ・従業員が自律的にキャリアを考え、成長のために自ら学び続けられる環境を整備・拡充するために、更なる教育の充実とグループ全体の年間教育投資額（2023年度実績：56億円）の増額を推進してまいります。

(B) 自ら考え行動する自律型人材の育成

■行動変容研修の導入

- ・「成果が出る行動変容」を「自律的に行う」ことを目標とした研修を現場のマネージャー層から実施します。

■全従業員へのリスキリングの促進

- ・グループ共通学習システムのユーザビリティの向上と、コンテンツを拡充させることで各社での利用を推進します。
- ・グループで「キャリアアドバイザー養成講座」を実施し、従業員の自律的キャリア形成をサポートする体制を構築します。

(C) グループ経営、事業の成長を牽引する人材の育成

■次世代経営人材候補の育成

- ・次世代を担う経営幹部の早期発掘と育成を目指す研修プログラムを選抜型で実施します。
- ・女性幹部候補の母集団形成を意図して実施します。

■デジタル人材の育成

- ・「Aeon DX talent Check」の実施を基に必要な人材を把握し、採用・育成します。
- ・専門人材領域(選抜研修)と、全員領域(ITパスポート習得レベル)にて教育を実施します。
- ・現在1,657名※（2023年度実績）であるデジタル人材人数について、2025年度2,000名を目標に採用と育成を進めてまいります。
- ※デジタル人材はグループ内で定めているスキル要件に基づいたチェック（Aeon DX talent Check）によって人数を算出しています。

・グループの人財育成について全体方針を示すことは、全体像を知る上で有用だと考えられる。

・取り組み内容として、教育に積極投資をしており、実績としてどのくらいの投資をしているかを示している。

【イオン株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

②グループ各社のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンのベストプラクティスを、“ダイ満足”アワードにて共有している旨を記載。

③グループ内の障がい者雇用特例子会社アビリティーズジャスコ(株)と連携して、障がい者活躍のためのオンライン研修を月1回で開催している。

● 社内環境整備方針

(全体方針)

基本理念に基づく、お客さまを原点に絶えず「革新し続ける企業集団」であるためには、多様な人材が活躍できる環境の整備が必須であると考えています。私たちは何のために革新し続けるのか。その目的はお客さまの負を解消し、より豊かな生活を実現する支援をし、お客さまを笑顔にすることです。そういった強い想いを実現するために、当社グループのすべての人材が、すべての現場で、基本理念やイオングループ未来ビジョンを範として、自主的・自律的にいきいきと活動・活躍し続け、お客さま第一を追求している状態を目指しています。

基本理念と未来ビジョンの浸透をはじめ、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、健康経営、エンゲージメント、人権等、幅広い取り組みを進めています。

また、当社グループはパートタイマーの従業員を国内約42万人雇用しており、パートタイマーの賃金を2年連続で7%引き上げました。パートタイマーは、「地域の生活者」でもあり、賃上げによって「地域の暮らしを支える」という側面も持っていると考えています。今後も積極的な教育投資やDXの活用による生産性向上と賃金改善の好循環を生み出し、国内の労働市場の活性化に寄与する取り組みを続けていきます。

(取り組み内容)

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

当社グループは、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の推進を社会的課題への対応だけではなく、経営戦略のひとつとして捉えています。従来取り組んできたダイバーシティ（多様性）/インクルージョン（包摂性）に新たにエクイティ（公平性）の概念を加えることで、平等に同じサポートを実施するだけではなく、一人ひとりの状況に合わせてツールやリソースを用意し、誰もが能力を発揮できる機会を得られるように社内環境を整備してまいります。多様な人材の能力を十分に活かし、常にお客さまのニーズに柔軟に応じる革新し続ける組織の実現を目指しています。

グループ各社のベストプラクティスを共有する、“ダイ満足”アワードは10回目を迎え、海外各社の事例共有を新たに加え、28社より30の取組施策が報告されました。

(A) 女性活躍

現在、女性管理職比率は連結ベースで28.7%に達しており、早期に30%を目指してセミナー等を実施しています。また、新卒、中間採用においても女性比率を2025年には50%を目標としており、女性に選ばれ、活躍できる会社を目指してまいります。

2024年度は意思決定機関におけるジェンダーギャップを解消し、多様な視点や考え方（これまでの視点・思考ではない）を経営に取り込むことを目的に、新たに女性経営者育成プログラムを実施します。多様性に富んだ人材が、様々な機会を得て、活躍する企業集団となることで、当社グループの恒久的な成長と発展を実現してまいります。

(B) 障がい者活躍

障がい者雇用率は厚生労働省が定める2.5%以上に対し、当社グループはすでに2.85%に達しており、早期に3%以上を目指す計画です。障がい者の方々が多く働く職場環境を整備し、雇用を促進していくことは、多くの社員を雇用している私たちの責任でもあります。障がい者雇用特例子会社として1980年に設立したアビリティーズジャスコは、「障がい者が働く姿をあたりまえの社会にする」という経営理念のもと、障がい者の就労移行、就労定着を支援する合計9センターの運営や福祉用品販売を行っています。

2020年度からは、当社とアビリティーズジャスコの連携事業として、年間を通じて月1回のオンライン研修を開催し、障がい者雇用の課題である定着・採用について実践的かつ専門的に学べる機会を提供しています。全国の人事担当をはじめ誰もが参加、学ぶことができ、最新の情報を盛り込み、情報交換が可能なつながりの場に進化しています。

(C) LGBTQ+への取り組み

当社グループは、人種・国籍・民族・性別・年齢・出身地・宗教・学歴・心身の障がい・性的指向と性自認等を理由とした差別を一切行いません。能力と成果に貫かれた人事を基本的な考え方とし、多様な人材の能力を十分に活かす組織の実現を目指しています。LGBTQ+に関する基礎知識や最新情報を学び、従業員一人ひとりが自分らしく働ける職場づくりを目指し、LGBTQ+に関する研修やアライ（支援者）育成に取り組んでいます。

・グループ内の障がい者雇用特例子会社アビリティーズジャスコ(株)と連携して、障がい者活躍のためのオンライン研修を月1回で開催している。

Point!

・グループ各社のダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンのベストプラクティスを、“ダイ満足”アワードにて共有している旨を記載。

Point!

【イオン株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

④グループにとって重要な要素を測定するために独自のKPIを設定し、その結果を定量的に開示している。

● 基本理念の浸透度

多様な人材や異なる事業の集合体である当社グループにおいて、共通の目標を達成していくための判断のよりどころが「イオンの基本理念」です。理念や未来への共感こそが当社グループによる価値提供の基盤であり、当社グループが掲げる地域社会への貢献を実現すべく、全従業員が基本理念に共感している状態を目指します。また、基本理念に則った活動と人間尊重によって積極的な平和への貢献を実現するとともに、地域になくはならない存在であり続けたいと考えています。

重点管理項目	2023年度実績	2025年度目標
基本理念への共感度	3.36	4.0
未来ビジョンへの共感度	3.43	4.0
理念研修の参加率	88.2%	100%

・基本理念への共感度、未来ビジョンへの共感度はエンゲージメントサーベイの自社アンケート結果から算出したスコアになります。※5段階にてスコア化(1.0~5.0)しております。

● 経営幹部育成状況

ビジョンの実現に向けて事業横断的に、当社グループのリソースを最大限活用できる経営者の育成を進めています。具体的には年3回開催する経営人材開発委員会において、グループ企業の次期経営者候補の審議、個別育成方針を定めています。ホールディングスとして、主要会社の社長や取締役等、グループ経営幹部のサクセッションプランをサポートしております。

重点管理項目	2023年度実績	2025年度目標
グループ経営者準備人数 (審議対象者人数)	36名	45名

・グループにとって重要な要素を測定するために独自のKPIを設定し、その結果を定量的に開示している。

Point!

・従業員エンゲージメント向上への取り組みの進捗をモニタリングする独自の指標について開示している。

Point!

● 従業員の働きがい

お客さまに対する価値創造を担う従業員が最大の経営資本であるという考えのもと、従業員の働きがい(エンゲージメント)の向上を重要項目に設定しています。

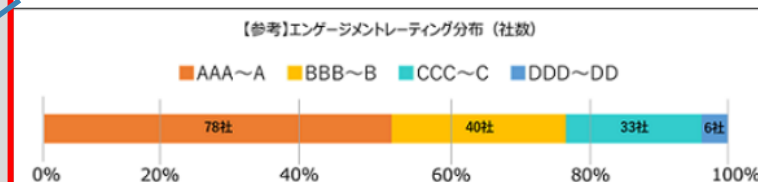
労働市場の環境変化が加速する現代において、人材や組織の状態を表す「従業員エンゲージメント」が会社と従業員の信頼関係を表す指標になると認識しております。「従業員エンゲージメント」の向上は従業員が自社の理念に共感し、貢献意欲が高まる状態を実現していくためにも必要不可欠なものであり、グループ全体で約60万人の従業員を雇用しているイオンだからこそ、従業員エンゲージメントの向上に取り組むことは大きな意義があると考えています。今後も国内最大規模のエンゲージメントを活用するとともに、真の人的資本経営に取り組んでまいります。

また、地域での安定的な雇用と従業員自身の健康が人間の幸福と規範の下支えにつながるとし、健康経営の促進に引き続き取り組んでまいります。

重点管理項目	2023年度実績	2025年度目標
エンゲージメントレーティング B以上出現率 ※1	75%	100%
全体(エンゲージメントスコア※2)	BB (54.6)	—
管理職(エンゲージメントスコア※2)	BBB (57.9)	—
日給月給(エンゲージメントスコア※2)	BB (54.0)	—
時間給(エンゲージメントスコア※2)	BB (54.6)	—
離職率(日給月給)	3.96%	3.0%
入社5年目定着率	61.3%	70%以上
健康経営優良法人認定社数	57社	70社

※1 エンゲージメントレーティングは、25年度までに組織の信頼関係が健全な状態であることを示すBランク以上に全社が達することを目標に掲げ、エンゲージメントの改善に取り組んでまいります。

※2 エンゲージメントスコアの算出は㈱リンクアンドモチベーション社の「モチベーションクラウド」によって算出。他社平均50.0に対し、当社はグループ全体で54.6、エンゲージメントレーティング「BB」(全11段階中上から5番目)を獲得しています。



株式会社パン・パシフィック・インターナショナルホールディングス

【株式会社パン・パシフィック・インターナショナルホールディングス】

＜サステナビリティ情報開示のポイント＞

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①全般的なガバナンス体制について、文章と図を用いて、端的に示されている。 ②マテリアリティの各項目の具体的な対応策を示し、その一部について、指標・目標と実績を定量的に開示している。 ③目標については、複数年の目標が定量的に示されている。
(2) 気候変動関連等の情報開示	(記載なし)
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①人財育成については、職位職責・所属に合わせ主体的でやりがいを最大化できるキャリアプラン・キャリアパスを可能とする環境や制度を充実させている。 ②女性活躍推進のための取り組みを多数実施した旨を記載している。 ③「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」について実績が定量的に開示されている。

＜特徴的な取り組み内容＞

人的資本、多様性等

- ・人財育成については、職位職責・所属に合わせ主体的でやりがいを最大化できるキャリアプラン・キャリアパスを可能とする環境や制度を充実させている。
- ・女性店長輩出のための研修プログラムや「女性の健康セミナー」、「カレッジ型キャリアアップセミナー」を実施する、女性の部下をもつマネジメント層に対して、会社の現状を定量的に示した報告書を共有する、女性社員の健康維持サポートに補助金を出すなど、女性活躍推進に精力的に取り組んでいる。

【株式会社パン・パシフィック・インターナショナルホールディングス】

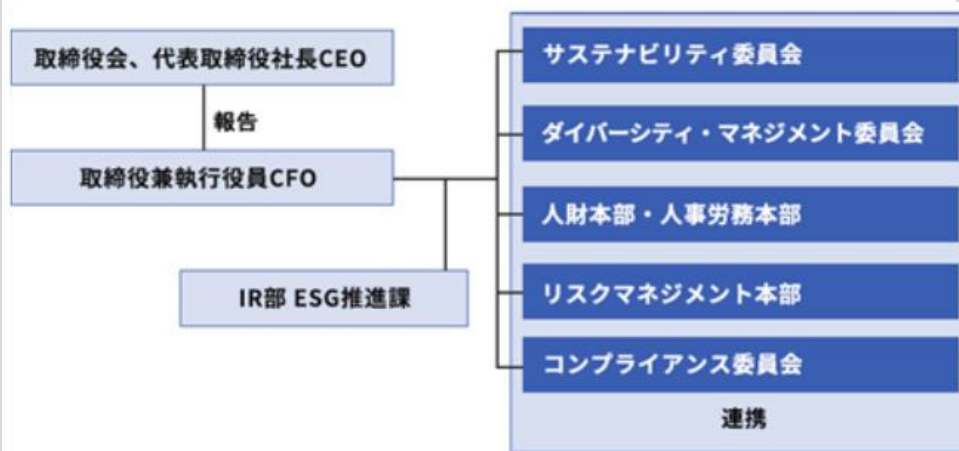
(1) サステナビリティ全般の情報開示

① 全般的なガバナンス体制について、文章と図を用いて、端的に示されている。

(2) ガバナンス

サステナビリティの取り組みを推進する各施策は、担当役員である取締役執行役員CFOのもと、各領域の委員会及び管掌本部が企画・立案し、グループ会社の事業活動に反映しています。

また、月に1回各委員会の委員長が集まり、取り組み進捗状況や情報共有、意思決定(推進会議)を行い、さらに定期的に取締役会で活動報告を行い、方針および目標の策定や重要な取り組みについては取締役会で議論され承認を得て実行しています。



<サステナビリティに関連する取締役会報告>

2022年7月	ダイバーシティ・マネジメント委員会	女性活躍推進の中長期的目標に基づく重点取り組み
2023年1月	ダイバーシティ・マネジメント委員会	PPIHグループ ダイバーシティ方針策定
2023年2月	サステナビリティ委員会	PPIHグループ 環境方針策定、TCFDに基づく財務影響額の開示
2023年6月	取締役兼執行役員CFO (ESG管掌)	ESG評価機関からの評価、来期の重点取り組み

<サステナビリティ委員会>

サステナビリティ委員会は、リスクマネジメント管掌執行役員を委員長におき、月に1回開催しています。気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の対応や、CO₂排出量の削減、人権・環境に配慮したサプライチェーン・マネジメントの構築、プラスチック及び廃棄物削減に取り組んでいます。

本委員会の下部組織としてテーマごとに分科会を設置し、具体的な施策について企画・立案し事業活動に反映させるとともに、サステナビリティ経営の専門的な知見を有する社外委員の富田 秀実氏と定期会合を月に1回実施し、特定の課題に対して専門的観点をもって取り組むことができる体制で推進しています。

<ダイバーシティ・マネジメント委員会>

ダイバーシティ・マネジメント委員会は、ダイバーシティ・マネジメントを管掌する取締役兼執行役員を委員長におき、月に1回開催しています。人事制度企画部や労務管理部、リクルーティングマネジメント部等の複数の関連部署が横断的に連携しながら女性やLGBTQ+など多様な人材の活躍をめざし、様々な施策を企画・立案し、実行しています。

- ・ 全般的なガバナンス体制について、文章と図を用いて、端的に示されている。
- ・ サステナビリティ関連組織の取締役会報告の内容が時系列で開示されている。

【株式会社パン・パシフィック・インターナショナルホールディングス】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

- ②マテリアリティの各項目の具体的な対応策を示し、その一部について、指標・目標と実績を定量的に開示している。
- ③目標については、複数年の目標が定量的に示されている。

<PPIHグループ 重要課題（マテリアリティ）>

事業活動で生じる環境負荷の低減	・気候変動への対応 ・CO₂排出量の削減 ・プラスチック使用量の削減 ・環境配慮商品の拡大
多様性の容認と働きがいのある職場づくり	・女性活躍推進 ・LGBTQ+の活躍支援 ・従業員エンゲージメントを高める労働環境の整備
持続可能な商品調達と責任ある販売	・人権・環境に配慮したサプライチェーン・マネジメント ・アルコール類の責任ある販売 ・社会・環境課題の解決をめざす認証商品の拡大
地域社会との共生による社会課題の解決	・地域社会への寄付・募金活動 ・次世代育成・支援活動
確固たるガバナンス	・経営の透明性の確保 ・企業理念の遵守と監督 ・コンプライアンスの徹底 ・自然災害リスクへの対応

	指標及び目標	実績（当連結会計年度）
CO ₂ 排出量の削減	・2030年までに、店舗から排出するCO₂排出量を50%削減(2013年度比) ・2050年までに、店舗から排出するCO₂排出量を総量でゼロにする	CO ₂ 排出量17%減 (売上100万円当たりの原単位)
プラスチック使用量の削減 (注) 2	2030年までに、店舗サービスのプラスチック使用量を70%削減(2019年度比)	—
女性店長拡大	・2026年6月期までに、女性店長を50人 ・2030年6月期までに、女性店長を100人	女性店長人数 31人
女性社員の定着率の向上	・2026年6月期までに、女性社員の離職率を8.8% ・2030年6月期までに、女性社員の離職率を5%	離職率 9.7%

(注) 1. 指標及び目標、実績（当連結会計年度）については、国内グループ会社を対象としております。
2. 当連結会計年度に設定した指標及び目標であるため、実績（当連結会計年度）については記載しておりません。

・マテリアリティの各項目の具体的な対応策を示し、その一部について、指標・目標と実績を定量的に開示している。

・目標については、複数年の目標が定量的に示されている。

【株式会社パン・パシフィック・インターナショナルホールディングス】

(3)人的資本、多様性の情報開示

- ①人財育成については、職位職責・所属に合わせ主体的でやりがいを最大化できるキャリアプラン・キャリアパスを可能とする環境や制度を充実させている。
- ②女性活躍推進のための取り組みを多数実施した旨を記載している。

(5) 人的資本に関する考え方及び取組

予測困難なビジネス環境の変化とお客さまの価値観の多様化が進み、当社グループはグローバル展開を急拡大する中、私たちがお客さまから選ばれ続けるためには、多様な人材が集まり平等に活躍できるダイバーシティ型組織の構築が不可欠です。企業の成長に欠かせない資産である人材が、様々な視点で新しい価値を創出し、企業自身がしなやかに進化するためにも、挑戦・活躍できる機会の提供や従業員一人ひとりの成長につながる教育、人材を活かせる社内環境整備は、最も優先順位の高い取り組むべき課題です。すべての従業員が企業原理の「顧客最優先主義」を共通の行動目標として挑戦を続け、激動する時代と向き合い創造や進化を遂げることで企業が成長し、従業員自身の成長をも促すことが当社グループにおける人材育成のあるべき姿であり、企業としての最大の責務、社会的使命であると考えています。

<人材育成に関する取組>

変化対応力の高い人材を育成するリスキリングプログラムの提供や、職位職責・所属に合わせ主体的でやりがいを最大化できるキャリアプラン、キャリアパスを可能とする環境や制度の構築により、従業員が適材適所で活躍する生産性の高い組織をめざしています。

- ・全従業員を対象に新たな知識・スキル習得につながる「キズキスキルアップセミナー(自己成長セミナー)」を開催
- ・キャリアアップや経験幅を広げることを目的とした「公募.com(社内公募制度)」の活性化
- ・「ミリオンスター制度(次世代幹部育成プログラム)」の推進

・人財育成については、職位職責・所属に合わせ主体的でやりがいを最大化できるキャリアプラン・キャリアパスを可能とする環境や制度を充実させている。

Point!

③ 女性活躍推進

- ・女性店長輩出に向け必要な知識・スキルなどを学ぶ研修プログラムを実施
- ・女性の健康問題への理解を深め、働きやすい環境づくりにつなげるため、役員・管理職・女性社員それぞれに向けて「女性の健康セミナー」を実施
- ・女性社員を対象とした「カレッジ型キャリアアップセミナー」を実施
- ・女性の部下をもつ管理職を対象に、女性の社員比率・管理職比率・昇格率・定着率の4項目が定量的にわかる報告書を配信
- ・女性社員の心身の健康維持サポートのため低用量ビル服用費用の補助制度導入

・女性店長輩出のための研修プログラムや「女性の健康セミナー」、「カレッジ型キャリアアップセミナー」を実施する、女性の部下をもつマネジメント層に対して、会社の現状を定量的に示した報告書を共有する、女性社員の健康維持サポートに補助金を出すなど、女性活躍推進に精力的に取り組んでいる。

Point!

【株式会社パン・パシフィック・インターナショナルホールディングス】

(3)人的資本、多様性の情報開示

③「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」について実績が定量的に開示されている。

(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

名称	男性労働者の 育児休業 取得率(%) (注) 1	労働者の男女の賃金の差異(%) (注) 2		
		全労働者	うち正規 雇用労働者	うちパート・ 有期労働者
(提出会社)				
(株)パン・パシフィック・インター ナショナルホールディングス	60.0 (注) 1	44.2	62.7	51.2
(連結子会社)				
(株)ドン・キホーテ	36.8	59.4	80.7	107.3
ユニー(株) (注) 3	11.9	45.2	74.6	101.1
(株)長崎屋	— (注) 4	97.4	89.0	110.0
UDリテール(株)	0 (注) 5	131.2	— (注) 6	131.2
(株)UCS (注) 3	— (注) 7	54.8	87.7	66.8
日本商業施設(株)	— (注) 7	47.9	87.2	84.7
(参考情報)				
国内主要法人合計 (注) 8	33.8	58.1	78.3	109.2

・「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」について実績が定量的に開示されている。

株式会社ローソン

【株式会社ローソン】

＜サステナビリティ情報開示のポイント＞

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	① 全般的なガバナンス体制について、文章と図を用いて説明されている。 ② 重点課題が整理され、その特定ステップについて端的に説明されている。 ③ サステナビリティ目標を短期、中期、長期という3つのスパンで定量的に記載。
(2) 気候変動関連等の情報開示	① シナリオ分析について、前提条件、対象期間、分析テーマやデータソースを開示し、事業へのインパクトを定量的に記載している。 ② CO2排出量については、Scope3まで開示している。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	① 人事戦略と経営戦略との関係性が端的に示され、人的資本の「目指す姿」ごとに独自の取り組みを実行している。またその取り組みを測定する指標を示し、その実績を定量的に開示している。 ② 社員のキャリア形成について、ローからトップまで一貫してグループとして携わっていく様子が図で示されている。 ③ 「女性管理職比率」「男女賃金差異」「男性育児休業取得率」の実績値が開示されている。
(4) その他の情報開示	① 人権デュー・ディリジェンスのプロセスを示し、リスク特定がどのように行われているか、また現状の人権リスクの特定状況について開示。 ② 直面している人権リスクに対して、どのようにリスクを予防・是正するかについての開示は有用。

＜特徴的な取り組み内容＞

人的資本、多様性等

- ・社員が自らキャリアパスを描けるようにキャリア開発シートを活用した面談を実施している旨とその実績について開示。
- ・社員のキャリア形成について、ローからトップまで一貫してグループとして携わっていく様子が図で示されている。
- ・「FA制度」や「キャリアチャレンジ制度」など社員が新たな業務や職種に挑戦する制度を整えている。
- ・年1回の社員意識調査の結果をもとに組織ごとのカルテを作成し、全社員に概要と共有することでフィードバックしたり、課題に対する改善活動をメンバー間で話し合うなど、社員全体での職場環境の改善に取り組んでいる。



【株式会社ローソン】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

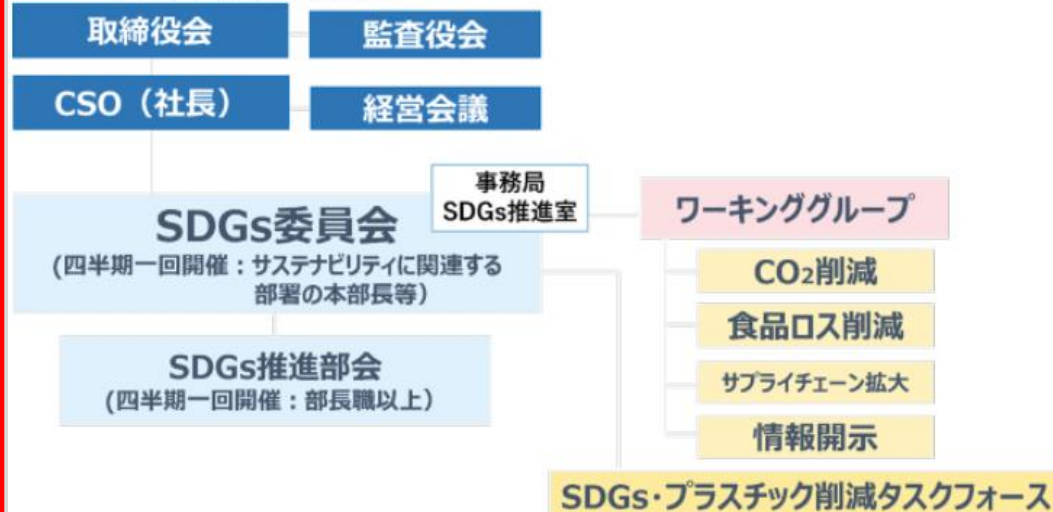
① 全般的なガバナンス体制について、文章と図を用いて説明されている。

《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推進室を専任部署として設置し、グループ全体のサステナビリティ活動に関する責任を担っております。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進しております。

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＞



・ 全般的なガバナンス体制について、体制図や各組織の役割、開催頻度などが文章と図を用いて説明されている。

【株式会社ローソン】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

②重点課題が整理され、その特定ステップについて端的に説明されている。

<「重点課題」特定のステップとマトリクス>

「重点課題」特定のステップ	
STEP 1	環境・社会・経済に対する影響が大きい課題を洗い出し、ローソンならではの「重点課題」を決定するため、事業活動を原材料調達、製造、物流等のバリューチェーンに分解。各段階で社会課題を洗い出してどのような取り組みがSDGsのゴール（目標）・ターゲット（項目）につながるのかを確認しました。
STEP 2	お客さまをはじめ、FC加盟店、株主・機関投資家などのステークホルダーからいただいたご意見やアンケート結果等から洗い出した社会課題のうち、社会にとってインパクト（影響度）の大きい課題を抽出しました。
STEP 3	ステークホルダーのご意見から抽出した社会課題とローソンにとってインパクト（影響度）の大きい社会課題を突き合わせ、「マチの“ほっと”ステーション」を目指すために優先すべき社会課題を特定しました。
STEP 4	特定した社会課題に対応するローソンの取り組みを「3つの約束」と紐づけ、重点課題を決定しました。

・重点課題の特定ステップについて、端的に説明されている。

・マテリアリティを2軸で整理する際に、重要度の最も高い象限に項目を集中させ過ぎないことで、特に重要な項目が明確になっているため有用であると考えられる。



【株式会社ローソン】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

③サステナビリティ目標を短期、中期、長期という3つのスパンで定量的に記載。

《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)	2018年対比 25%削減	2018年対比 50%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	—

・取締役の報酬の一部が「SDGs目標」の予算達成率に基づき決定されている旨が記載されている。

・サステナビリティ目標を短期、中期、長期という3つのスパンで定量的に記載。

【株式会社ローソン】

(2)気候変動の情報開示

①シナリオ分析について、前提条件、対象期間、分析テーマやデータソースを開示し、事業へのインパクトを定量的に記載している。

<気候変動に関するリスク・機会の分析対象範囲>

当社の主要事業である国内コンビニエンスストア事業としてリスク・機会の事業への影響について、分析の対象を以下のように設定してシナリオ分析を進めております。

対象事業	国内コンビニエンスストア事業 (ローソン、ナチュラルローソンプランド店舗)
対象範囲	自社及び加盟店約14,000店舗
対象期間	2030年、2050年
分析テーマ	①炭素価格の導入による店舗運営コストの増加 ②気象災害の激甚化による店舗への影響 ③環境配慮型商品の売上高の増加
参照した主な外部シナリオ	・IEA WEO 2019 SDS・STEPS (2℃)、CPS (4℃) ・IEA WEO 2022 NZE (1.5℃)、APS (2℃)、STEPS (4℃) ・IPCC第5次評価報告書 RCP2.6(2℃)、RCP8.5 (4℃) ・IPCC第6次評価報告書 SSP 1-2.6(2℃)、SSP 5-8.5 (4℃)

・シナリオ分析を実施するにあたっての、前提条件や対象期間、分析テーマなどを記載している。

②気象災害の激甚化による店舗への影響

グループとして、大規模な災害に備えることはもちろん、災害が発生したときには「マチのライフライン」としての役割を果たすために、FC加盟店・本部従業員の安全や被害状況を確認し、お取引先さまの商品供給状況の把握など、迅速に各種の災害対策を講じて被害店舗の早期復旧、営業再開（継続）を目指しています。現在は、災害発生時にも営業継続と早期復旧ができる強い店舗網を構築していくことを目標に、気象災害の激甚化による店舗への影響評価を進めており、国内店舗の浸水リスクのスクリーニングを洪水及び高潮について実施し、それぞれA（高リスク）～E（低リスク）の5段階のグレードを付与しました。なお、スクリーニングの実施においては、浸水想定区域に含まれない店舗についても地形条件等に基づく潜在的な浸水リスクを評価し、グレードを付与しました。また、気候変動による洪水浸水被害の増加に伴う財務影響額として、店舗復旧費用増加額、及び復旧期間中の売上減少額のそれぞれの期待値を2030年、2050年について試算しました。分析の結果、気象災害の激甚化により浸水リスクは増加するものの、2050年までは、2℃シナリオ、4℃シナリオのいずれにおいても洪水及び高潮による浸水被害の増加による財務影響額は限定的であることがわかりました。

一例として、当社の店舗が多く所在する関東地域において一級河川※4が氾濫した場合、復旧費用及び店舗の休業による売上減少額を合わせて2℃シナリオでは2030年までの累計で約25億円、2050年までの累計で約97億円という結果になりました。

※4 荒川、多摩川、江戸川、中川・綾瀬川、相模川、富士川、神流川、烏川、渡良瀬川、鬼怒川、那珂川、久慈川、小貝川、利根川（霞ヶ浦を除く）

●本分析で使用した主な外部情報等

- 国土交通省「地点別浸水シミュレーション検索システム」（浸水ナビ）、「重なるハザードマップ」
- 都道府県が公開する高潮浸水想定区域図
- WRI Aqueduct Floods Hazard Maps
- IPCC AR6 Climate Change 2021: The Physical Science Basis
- IPCC Working Group 1 Interactive Atlas
- Yukiko Hirabayashi et al. (2013). Global flood risk under climate change. Nature Climate Change. 3(9): 816-821.

【洪水発生の将来変化に伴う店舗復旧費用増加額の試算結果】 （評価対象：関東地方の一級河川の付近に所在する店舗）

（単位：億円）

店舗復旧費用増加額	2℃シナリオ (RCP2.6)		4℃シナリオ (RCP8.5)	
	2030年	2050年	2030年	2050年
単年	2.1	2.4	2.2	2.9
累計※5	15.5	60.7	15.8	67.5

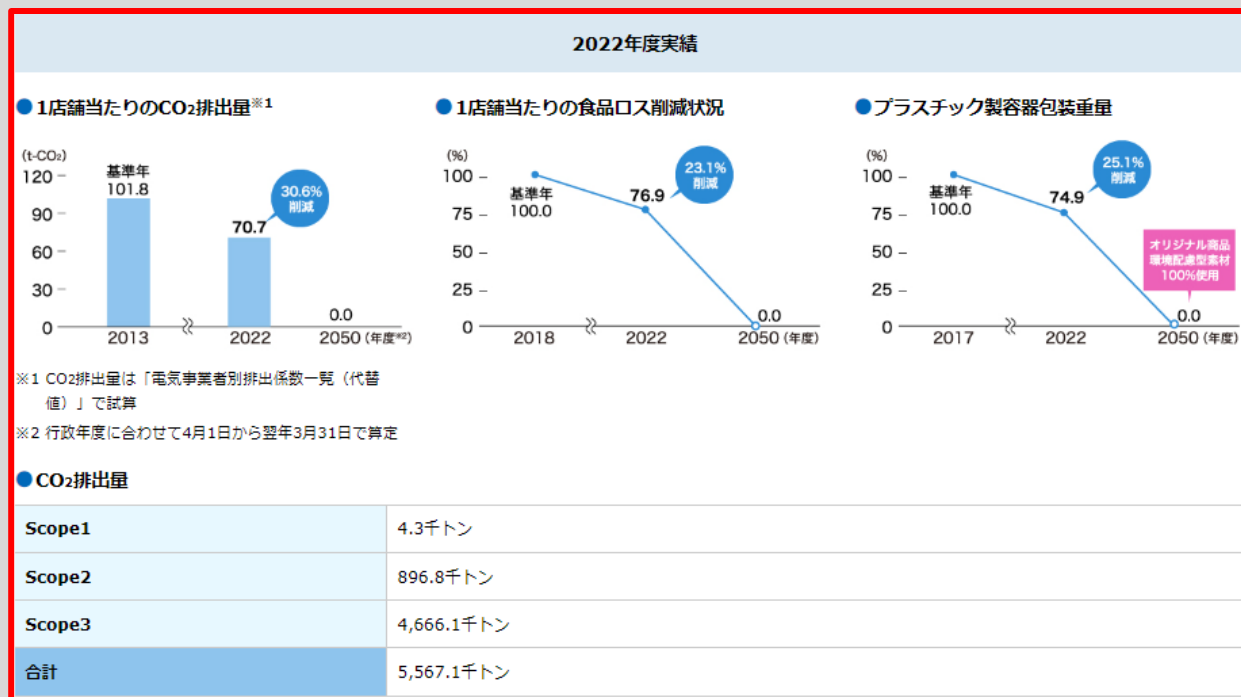
※5 2023年からの累計

・シナリオ分析におけるデータソースを開示し、事業へのインパクトを定量的に記載している。

【株式会社ローソン】

(2)気候変動の情報開示

②CO2排出量については、Scope3まで開示している。

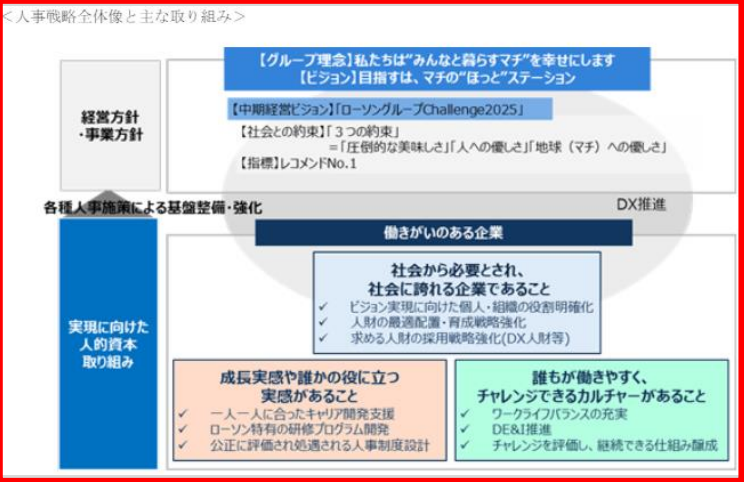


・実績値を定量的に記載している。
・CO2排出量については、Scope3まで開示している。

【株式会社ローソン】

(3) 人的資本、多様性の情報開示

① 人事戦略と経営戦略との関係性が端的に示され、人的資本の「目指す姿」ごとに独自の取り組みを実行している。またその取り組みを測定する指標を示し、その実績を定量的に開示している。



・人事戦略とグループの経営方針・事業方針との関係性が示されている。

＜人的資本取り組みにおける強化ポイント・取り組み・主な指標＞

中長期ビジョン	目指す姿	強化ポイント	取り組み	主な指標
【中期経営ビジョン】「ローソングループChallenge 2025」の実現	社会から必要とされ、社会に誇れる企業であること	会社のビジョンを基にした組織・個人の役割明確化	役割記述書による役割の明確化（ビジョンとの関連性の反映）	・ 会社ビジョンの理解度・浸透度
【グループ理念】・【ビジョン】の実現	成長実感や誰かの役に立つ実感があること	企業の持続的成長に必要な人事制度、人材戦略の策定	目指す姿実現に向けた人事制度（等価・評価・報酬）の改定 採用戦略の強化 育成・配置プロセスの強化	・ 適切な評価・報酬・配置が実現されていると感じる社員数
【グループ理念】私たちは“みんなと暮らすマチ”を幸せにします。 【ビジョン】目指すは、マチの“ほっと”ステーション。	誰もが働きやすく、チャレンジできるカルチャーがあること	一人一人に合ったキャリア設計と、そのキャリア実現に向けたサポートの提供	今後の業務動向や人材要件に照らしたキャリア（Cモデル）の検討、育成コンテンツ等のキャリア形成支援の強化	・ キャリアデザイン研修受講人数 ・ 女性社員キャリア開発研修受講人数
		個人の成長の見え易化	成長や成果が公正に評価・処遇される人事制度の構築	・ 適切な評価・報酬・配置が実現されていると感じる社員数
		一人一人に合った働き方の実現に向けた、勤務地策やDE&I施策等の実行	勤務制度、報酬制度、福利厚生制度のアップデート	・ 両立支援施策利用率 ・ 女性管理職比率 ・ 男女賃金格差
		挑戦を後押しする仕組み・企業文化の醸成	挑戦に報いる評価、報酬制度の構築 文化を醸成する人材の育成、その他支援施策の実施	・ 優秀な人材の確保

・人事戦略を3つの「目指す姿」に整理し、それぞれの強化ポイントと実際の取り組みが示され、その進捗を測定するものとしてどのような指標を用いているかが開示されている。

目指す姿①「社会から必要とされ、社会に誇れる企業であること」

指標	実績（注）
社員の意識調査「私は、グループ理念・ビジョンやローソンのWAYに共感している」	ポジティブ回答率：87.0%
会社の目標やメッセージの浸透度	社員意識調査「私は、グループ理念・ビジョンやローソンのWAYを日々意識して行動している」 ポジティブ回答率：79.9%
社員意識調査「私は、この会社を誇りに持っている」	ポジティブ回答率：71.6%
適切な評価・報酬・配置が実現されていると感じる社員数	社員意識調査「私の上司は、成果や行動をふまえて、適切に評価している」 ポジティブ回答率：74.3%

（注）結果はすべて2023年度の実績となります。集計対象は、提出会社単体のものとなります。

・経営戦略と関連した独自性の高い取り組みについて、独自性の高い指標を設定し、その結果を定量的に開示している。

【株式会社ローソン】

(3)人的資本、多様性の情報開示

②社員のキャリア形成について、ローからトップまでグループとして一貫して支援していこうとする様子がうかがえる。

目指す姿②「成長実感や誰かの役に立つ実感があること」

社員一人ひとりが自発的にチャレンジすることで「成長」を実感し、一人ひとりの多様性が育まれ、組織・会社の成長へつながると考えております。チャレンジをサポートするために、業務に必要な研修プログラムの他に、キャリア開発支援や自己啓発支援の環境整備・強化に取り組んでおります。また、働きがいや従業員満足度向上に向けて、ローソングループ大変革実行委員会のもとに「働きがい改革プロジェクト」「グループブランディングプロジェクト」を立ち上げ、社員からメンバーを募り、全社横断型の取り組みを行っております。

(キャリア開発)

社員一人ひとりが自らの将来のキャリアパスを明確に描けるよう、キャリア開発シートを活用し、キャリア開発面談を行って個人の成長を支援しております(2023年度は4,001名面談を実施)。また、20代後半の女性社員や外国籍社員、育児休職中の社員向けのキャリア研修のほか、65歳への定年延長を機に、53歳の社員を対象にキャリアデザイン研修を導入し、社員のキャリア・ライフの転機をサポートしております。人事部主催のオンラインセミナー「Lawson Lively Link」を定例開催し、さまざまな部署の業務内容やメンバーを紹介し、他部署の業務内容への理解を深め、たて・よこ・ななめのコミュニケーションを図れる機会を設けております。

(研修プログラム、自己啓発支援)

教育・研修を専門とする「ローソン大学」を設置し、職種・階層ごとに必要とされる知識・スキルを身につけられる教育制度を運用しております。社員が自律的な成長を遂げ、「自ら考え、自ら行動する」ことができるようになるために、会社が主体的に提供する研修体系だけでなく、従業員個々が主体的に学べる環境も構築しており、eラーニングシステムの増強、手上げ参加型のビジネススキル研修の定期的な開催、LOCP(ローソン・オープン・チャレンジ・プログラム)という自己啓発支援制度の拡充など、リスキリングの観点も踏まえ、「学びたい時にいつでも学べる」継続的かつ体系的なサポートを、すべての人材に対して提供しております。

特に2023年度からは、これからの企業活動において必要となる「デジタルトランスフォーメーション(DX)」に対する研修体系の構築を始めており、係長職に向けたDX導入セミナー(年に2回)や、全社員向けにeラーニングシステムを使用した「DX推進シリーズ7科目」を開講しており、今後も昇格要件とするなど強化してまいります。また、当社グループの更なる発展に向けて、課長職(主に全国の支店長)を対象に「経営者としての目覚めの促進」と「更なるリーダースキップの発揮」を目的に、社長日ちか研修講師となる「L経営塾」を2023年1月から開講、現在もフォローアップを目的として半期に1回のペースで開催しており、受講者より好評を得ております。

・社員が自らキャリアパスを描けるようにキャリア開発シートを活用した面談を実施している旨とその実績について開示。

Point!

・社員のキャリア形成について、ローからトップまで一貫してグループとして携わっていく様子が図で示されている。

Point!

・DXの推進を重視していることを踏まえて、DXに対する研修体系を構築し始め、そうした研修の受講を昇格要件とするなど強化していく旨を記載。

・「FA制度」や「キャリアチャレンジ制度」など社員が新たな業務や職種に挑戦する制度を整えている。

Point!



(FA制度)

新たな業務や職種に挑戦することも成長につながるため、一定の条件を満たした社員が「FA権」を獲得し、希望する職種・勤務地に手上げができる「FA制度」を設け、社員のチャレンジを支援しております。また、社員が自ら手上げで応募できる社内公募型の「キャリアチャレンジ制度」についても企画・検討を進めております。

(働きがい改革プロジェクト)

ローソングループ大変革実行委員会のもとに「働きがい改革プロジェクト」を立ち上げ、全国の社員からメンバーを社内公募し、社員の働きがい向上に向けて取り組んでおります。コミュニケーションの活性化や業務の効率化などの具体的な案を議論・検討し、働きがい向上につながる施策を役員に提案・実行しております。

(グループブランディングプロジェクト)

ローソングループ大変革実行委員会のもとに立ち上げた「グループブランディングプロジェクト」では、グループ会社が一体となり、お客さまに共感いただけるブランドの構築を目指して活動しております。ローソングループのコア・バリューは「みんなの役に立ちたいチャレンジャー」であると定義し、公式noteでの各社の社員・仕事の紹介やブランディングワークショップの開催に取り組んでおります。2024年1月には、ローソングループ初の合同イベント「Challenger's Forum 〜COLORS〜」を開催し、グループ各社から9名が登壇しそれぞれのチャレンジをグループ全体で共有しました。

【株式会社ローソン】

(3)人的資本、多様性の情報開示

③「女性管理職比率」「男女賃金差異」「男性育児休業取得率」の実績値が開示されている。

<働きやすい職場環境>

(従業員エンゲージメント)

全社員を対象に社員意識調査を年1回実施し、全社的な課題を見える化し組織マネジメントの改善につなげております。社員意識調査の結果につきましては経営会議で報告し、全社的な課題解決に向けた各施策や制度の検討に活用しております。また、調査結果をもとに組織ごとのカルテを作成し、全社員に調査結果の概要と所属する組織のカルテを共有し、フィードバックを行っております。組織単位では、組織長が自組織の課題に対する改善活動をメンバーと共有し対話を行うことで、全員で職場環境の改善に取り組んでおります。年1回の社員意識調査に加え、全国の支店を対象に簡易型のパルスサーベイを導入しております。2ヵ月に1回実施し、リアルタイムで結果を確認できるため、組織改善活動のサイクルをより迅速に回すことが可能となっております。社員の意見に耳を傾け、職場改善・業務改善につなげてまいります。

・年1回の社員意識調査の結果をもとに組織ごとのカルテを作成し、全社員に概要と共有することでフィードバックしたり、課題に対する改善活動をメンバー間で話し合うなど、社員全体での職場環境の改善に取り組んでいる。

Point!

・「女性管理職比率」「男女賃金差異」「男性育児休業取得率」の実績値が開示され、男性育児休業については、具体的な日数（26.1日）まで開示されている。

指標		実績 (注) 1
多様な人財の採用・登用	新卒採用数（男性／女性）（名）	65／33
	外国籍社員在籍数（名）	138
	障がい者雇用率（％）	2.23
	女性社員比率（％）	20.5
	＊女性管理職比率（％）	(注) 6
男女賃金差異	＊男女賃金差異（全雇用労働者）（％）	(注) 6
両立支援制度利用状況	産休制度利用者数（名）	48
	育児休業利用者数（男性／女性）（名）	100／92
	育児休業からの復職率（％）	94.8
	＊男性育児休業取得率（％）	(注) 6
	男性育児休業取得日数（日）	26.1
	育児時短勤務制度利用者数（名）	118
	介護休業制度利用者数（名）	1
労務管理、安全衛生管理状況	月間平均残業時間（時間）	11.28
	有給休暇取得率（％）	59.13
	労働災害件数＊通勤災害除く（件）	38
	労働災害死亡件数（件）（注）3	0
	休業災害件数（件）（注）4	8
	休業災害度数率（％）（注）5	0.75

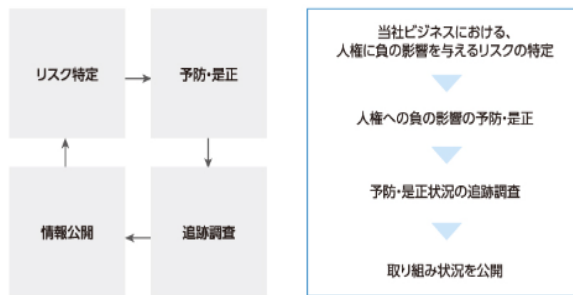
【株式会社ローソン】

(4)その他の情報開示（人権）

①人権デュー・ディリジェンスのプロセスを示し、リスク特定がどのように行われているか、また現状の人権リスクの特定状況について開示。

人権デュー・ディリジェンス

ローソンは、事業活動において生じる人権への負の影響を特定し是正するため、人権デュー・ディリジェンスを実施します。人権への影響評価においては、ローソンが人権に対して負の影響を及ぼし、またはこれに関与したことが明らかになった場合、その救済に取り組みます。また、人権デュー・ディリジェンスの結果を定期的に評価し、不十分な場合には是正します。



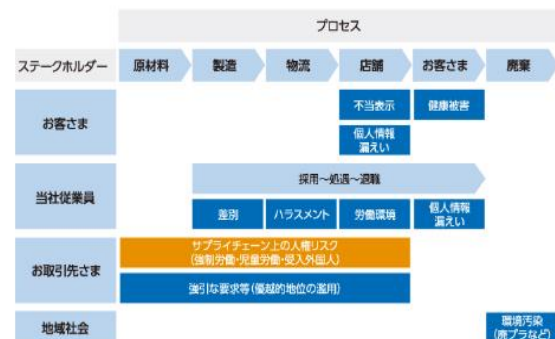
各プロセスについて、以下のとおり、取り組んでいます。

●リスク特定

ローソンでは、各本部及び関係会社へのヒアリングや、ビジネス上の関連性の高い主要なお取引先さまとの対話や第三者による監査、ステークホルダーエンゲージメントプログラムへの参加を通じた市民社会との対話等を進めており、継続的に人権リスクの把握・特定を行っています。特に注力するものとして、お取引先さまを対象としたサステナビリティ・アンケート（人権問題を含む）を毎年実施しており、サプライチェーン全体を見渡した人権リスクの把握・情報収集に努めています。

●人権リスクの特定状況について

バリューチェーンのプロセス及びステークホルダーとの関係を踏まえながら、人権リスクを整理し、潜在的に重要な人権リスクについて、以下のように整理をしています。



・人権デュー・ディリジェンスのプロセスを示し、リスク特定がどのように行われているか、また現状の人権リスクの特定状況について開示。

【株式会社ローソン】

(4)その他の情報開示（人権）

②直面している人権リスクに対して、どのようにリスクを予防・是正するかについての開示は有用。

ステークホルダーとの対話を通じて、特に認識している人権リスクの特定例		ステークホルダーとの対話を通じて、特に認識している人権リスクの対応例	
差別的禁止	ローソンでは多様な社員が働いており、国籍や障がい、LGBTQなど多様性への理解が十分でない場合、差別的な言動をするリスクがあります。	差別的禁止	LGBTQに関するセミナーを実施したり、多様性に関するコンテンツを含めた各種研修を実施するなどして、理解増進に取り組んでいます。
サプライチェーン上の外国人の人権	ローソンのサプライチェーンでは、多くの外国人の方々が働いていますが、多言語化等の必要な対応や配慮がなされないことにより、情報の入手や利用が困難になるリスクがあります。	サプライチェーン上の外国人の人権	ローソンの商品を製造する拠点のうち、多様な外国人労働者が在籍する工場において、人権監査を実施しています。2022年度に実施した人権監査の結果としては、外国人労働者の人権以外にも含め、顕著な問題はありませんでした。今後とも計画的に取り組みを拡大してまいります。
サプライチェーン上の労働者の安全	ローソンのサプライチェーンで働く労働者における身体の安全の問題として、必要な体制や運用がなされないことにより、労働災害が発生するリスクがあります。	サプライチェーン上の労働者の安全	主要なお取引先さまとの対話や人権監査を通じて、労働者の安全のために必要な体制や運用について取り組み状況を確認し、ローソンとして、安全対策の徹底を要望しています。
消費者の人権	店舗の衛生状況や不適切な表示内容により、お客さま（消費者）の健康を害するリスクがあります。また、商品等に関する重要な情報が十分に提供されないことにより、消費者の知る権利を害するリスクがあります。	消費者の人権	店舗の衛生状況を担保するための営業・品質管理部門の取り組みのほか、商品表示に関するチェック体制を整備し、厳格に運用しています。
児童労働・強制労働	商品の原材料などにおける児童労働や強制労働のリスクの所在を探究できない場合、児童労働・強制労働が固定化されたままになるおそれがあります。	児童労働・強制労働	ステークホルダーとの対話等を通じて、情報収集を強化しています。

・直面している人権リスクに対して、どのようにリスクを予防・是正するかについての開示は有用。

<2023年度までの人権尊重の主な取り組み>

時期	内容	詳細
2021/6	ローソングループ人権方針制定	—
2022/4	ステークホルダー・エンゲージメントプログラム参加	2022年度より、経済人コー円卓会議日本委員会が主催するステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加しており、以降毎年度参加しております。
2022/8	サプライヤー・サステナビリティ・アンケート開始	取引先向けにサステナビリティに関するアンケートを実施。アンケート項目に人権に関する設問も配置し、人権リスクの把握等に活用しております。
2022/8	ローソングループ人権方針改定	2022年5月に国連グローバル・コンパクトに署名したことに伴い、所要の改定をしました。
2023/2	中食等の製造ベンダー人権監査開始	人権リスクの特定・評価結果に基づき、中食等の製造ベンダーへの人権監査を計画的に実施しております。

・グループの人権尊重の主な取り組みについて、時系列でその内容を開示している。

株式会社ライフコーポレーション

【株式会社ライフコーポレーション】

<サステナビリティ情報開示のポイント>

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①マテリアリティの各項目について、より詳細な取組みテーマとその具体的な取組み内容を示し、SDGsの項目と関連付けて記載している。また一部定量的な目標値が開示されている。 ②全般的なガバナンス体制について、その体制図や役割、構成メンバーが文章と図を用いて示されている。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①シナリオ分析について、その前提条件や想定期間、機会・リスクの事業インパクトなどについて開示している。 ②CO2排出量について、2013年からの目標をグラフで開示するとともに、2030年度の目標値を示し、それに向けたアクションプランについても示している。 ③小売業では日本最大規模のバイオガス発電設備での発電に力を入れており、その取り組みが農水省、消費者庁、環境省の連携プロジェクトにおいて「脱炭素賞」を受賞している旨を記載。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①女性活躍推進の取り組みの結果、女性管理職やチーフ員数が人数ベースで増加していることを開示している。 ②「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」について実績値を開示している。

<特徴的な取り組み内容>

気候変動関連等

- ・CO2排出量削減のため、店舗では、冷ケースの温度設定の見直しや照明の間引き等、節電に取り組んでおり、電気量使用料において成果が出ている。
- ・小売業では日本最大規模のバイオガス発電設備により、食品残渣を活用した発電を行っている旨を記載。この取り組みは、農水省、消費者庁、環境省の連携プロジェクトにおいて「脱炭素賞」を受賞している。
- ・店舗屋上への太陽光発電設備の設置を進めており、年間約140万kWh発電している。バイオガス発電と合わせて2022年度は約190万kWh、およそ450世帯分の電気使用量に匹敵する発電をしている。

【株式会社ライフコーポレーション】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

①マテリアリティの各項目について、より詳細な取組みテーマとその具体的な取組み内容を示し、SDGsの項目と関連付けて記載している。また一部定量的な目標値が開示されている。

ESG項目	マテリアリティ	取組みテーマ	取組み内容	SDGsターゲット
E	環境への負荷低減	① 食品廃棄削減	リデュース（排出抑制）、リユース（再利用）、リサイクル（再利用）の推進 売上当たり最終食品廃棄量：2030年▲50%（2017年比）	
		② 商業プラスチック削減	店舗・センターからの排出抑制、資源リサイクル回収の強化、容器・トレー・パッケージの変更	
		③ CO ₂ 排出量削減	省エネルギーの推進、創エネルギーの取組み、再生可能エネルギーの活用 CO ₂ 排出量（Scope1・2）：2030年▲50%（2013年比）	
S	安全で高付加価値な商品・サービスの提供	④ 食の安全・安心の確保	サプライチェーンにおける品質保証の検査体制 プロセスセンターの食品安全マネジメントシステム導入	
		⑤ 責任ある調達	人権と労働環境に配慮した調達、法令・社会規範を遵守した調達、安全性の確認と健康に配慮した調達	
		⑥ BIO-RAL事業	商品開発・店舗出店の強化、既存店への水平展開、オペレーション構築、教育強化 BIO-RAL事業：早期に20店舗・売上高100億円	
S	生活インフラとして地域社会への貢献	⑦ 安定的な店舗運営	ハザードマップによる事業所別の危険度の把握 BCP計画の策定・適時修正・訓練・実行	
		⑧ 買い物手段の多様化	お届けサービス、自社サイトやAmazon上のネットスーパーサービス、株式会社ライフホームデリバリーによる「ラストワンマイル」配送の強化 ネットスーパー事業：2030年売上高1,000億円	
		⑨ 地域社会への貢献	食育活動、フードバンク活動	
S	多様な人材が活躍する働きがいのある職場環境づくり	⑩ ダイバーシティ	女性活躍推進、外国人技能実習生、パートナー活躍推進	
		⑪ 健康経営	健康管理、安全管理に重点を置いた取組みの推進と健康維持増進	
		⑫ 人材戦略	採用→配置→育成→評価のサイクルの推進による、計画的で戦略的な人材育成の実現	
G	高い信頼感・協理数を持つ組織の形成	⑬ コーポレートガバナンス	コーポレートガバナンス体制・会議体の強化、指名・報酬諮問委員会の設置、IR活動の強化	
		⑭ コンプライアンス	コンプライアンスを徹底し、ライフ行動基準を着実に実行 従業員教育の実施、内部通報に係る適切な体制を整備	

・マテリアリティの各項目について、より詳細な取組みテーマとその具体的な取組み内容を示し、SDGsの項目と関連付けて記載している。また一部定量的な目標値が開示されている。

【株式会社ライフコーポレーション】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

②全般的なガバナンス体制について、その体制図や役割、構成メンバーが文章と図を用いて示されている。

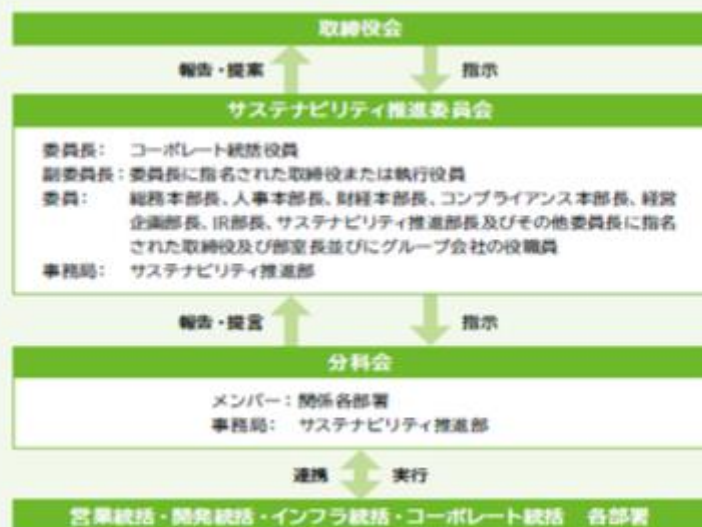
(1) ガバナンス

当社では、サステナビリティに関する活動を全社的な視点から統括し、推進するための委員会として「サステナビリティ推進委員会」を取締役会の下に設置し、取締役会がサステナビリティを巡る課題に主体的に取り組む体制としています。

「サステナビリティ推進委員会」において、社会・環境問題に関する対応方針や諸施策の立案、各種施策の進捗・実績管理、気候変動関連のリスクマネジメントと情報開示などについて検討・協議した結果を取締役会に報告及び提案しております。

取締役会は、「サステナビリティ推進委員会」で協議し、取締役会に報告・提案された内容について審議・監督を行っています。

◆ サステナビリティ推進委員会体制図



・ 全般的なガバナンス体制について、その体制図や役割、構成メンバーが文章と図を用いて示されている。

【株式会社ライフコーポレーション】

(2)気候変動の情報開示

①シナリオ分析について、その前提条件や想定期間、機会・リスクの事業インパクトなどについて開示している。

■ライフコーポレーションにおける気候関連リスク及び機会の検討期間の定義

期間：2030年まで

定義：第7次中期経営計画で設定した中期的な目標

SBT目標設定年度までの期間

シナリオ	想定
1.5℃/2℃未満シナリオ	脱炭素に向けた規制や政策の強化がされ、気候変動対策が要求される。そのため各種規制や政策による炭素税などのコスト、省エネ・再エネ対策や情報業務の拡大に対する設備投資など、コストの増大が予測される。また、顧客の製品・サービスに対する脱炭素、低炭素志向が増加し、企業の気候変動対応が強く求められる。未対応の場合は、顧客流出やレピュテーションリスクが増加するなど、移行リスクは高まるものと推測。一方、気候変動による自然災害の激甚化や増加が一定程度抑制されるなど、+4℃と比較して物理的リスクは相対的に低いと推測する。
4℃シナリオ	気候変動対策が十分になされず、異常気象が増加し、海面上昇や自然災害の激甚化など物理的リスクは高まると想定する。そのため、店舗やプロセスセンターの営業・運営、商品の調達に影響を及ぼし、財務に影響を及ぼす可能性がある。また、この影響によりBCP 対応に優れた製品・サービスの需要は高まり、その購入・導入のためのコストは増加すると予測する。一方で、温室効果ガス削減に向けた政策や規制はあまり進まず、移行リスクは低いと推測する。

・シナリオ分析に行うにあたっての前提条件や想定期間が示されている。

重要なパラメータ（指標）	財務影響
炭素税（※1）	炭素税課税にともなうコスト増 （年間）2,393～2,792百万円
再エネ由来の電気料金	再エネ由来の電気の調達コスト増 （年間）170～680百万円

機会	取組み
環境配慮ブランド『BIORAL』の店舗・商品の売上拡大 環境対応パッケージ・トレー商品の売上拡大	▶ 環境配慮ブランド『BIORAL』の商品、店舗・取扱いコーナーの拡大 ▶ PB商品パッケージ・商品容器の環境配慮品への順次切り替え
環境対応企業としてイメージ向上による来店客数増加 採用活動における優位性の確保 好条件での資金調達	▶ 「電力使用量」「CO ₂ 排出量」「フロン排出量」「廃プラスチック排出量」の削減に向けた取組み、環境配慮ブランド『BIORAL』の拡大、環境配慮型の商品開発等を推進し、積極的に情報開示していく ▶ 天保山バイオガス発電設備による創エネ、食品残渣削減の取り組み推進

・シナリオ分析の結果として、リスクだけでなく、機会についても言及している。

・シナリオ分析の結果として、リスクが事業にあたえるインパクトについて、定量的に記載している。

【株式会社ライフコーポレーション】

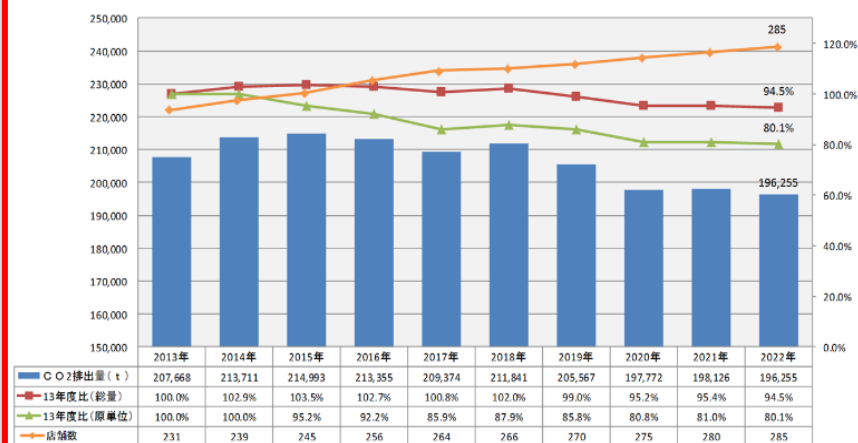
(2)気候変動の情報開示

②CO2排出量について、2013年からの目標をグラフで開示するとともに、2030年度の目標値を示し、それに向けたアクションプランについても示している。

当社では、世界全体の平均気温上昇の2℃未満目標達成のため、温室効果ガス排出量削減について「2030年までにScope1とScope 2のCO2排出量を50%削減する（2013年度比）。」という中期的な目標を2022年度から設定しています。

指標	目標内容
CO2排出量	【目標年度】2030年 Scope1とScope2のCO2 排出量を50%削減する（2013年度比）

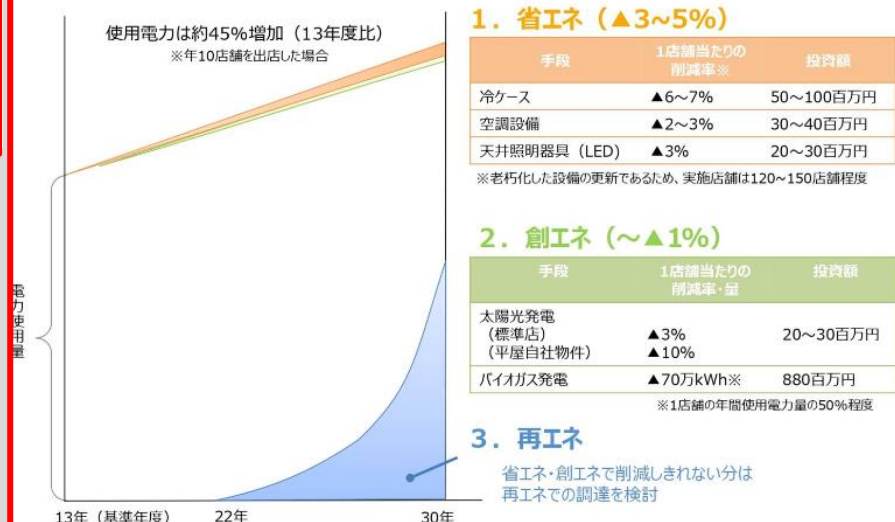
【CO2排出量推移及び2013年度比、店舗数推移グラフ】



・CO2排出量（Scope1, 2）について2030年度までの目標値を定量的に記載、また、2013年からの排出量の実績をグラフ形式で開示している。

【CO2排出量削減目標に対するアクションプラン】

CO2排出量（Scope1・2）2030年▲50%（2013年）達成のための省エネ、創エネ、再エネ調達計画



・CO2排出削減目標に対するアクションプランをグラフを用いて端的に説明し、それぞれのアクションへの投資額を示している。

【株式会社ライフコーポレーション】

(2)気候変動の情報開示

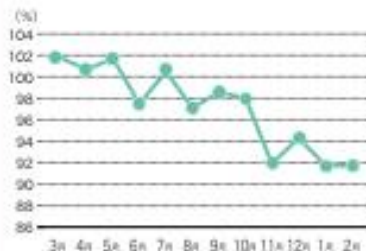
③小売業では日本最大規模のバイオガス発電設備での発電に力を入れており、その取り組みが農水省、消費者庁、環境省の連携プロジェクトにおいて「脱炭素賞」を受賞している旨を記載。

2022年度の取組みと実績

●省エネの取組み

店舗の省エネの取組みとして、冷ケースの温度設定の見直しや照明の間引き等、あらゆる節電に取り組んだ結果、月を追うごとに成果が表れ、2023年2月度には既存店の電気使用量が前年同月比91.7%まで大幅に減少しました。

2022年度既存店電気使用量(2021年度比)



・CO2排出量削減のため、店舗では、冷ケースの温度設定の見直しや照明の間引き等、節電に取り組んでおり、電気量使用料において成果が出ている。

Point!

●バイオガス発電による創エネの取組み

天保山プロセスセンターに小売業では日本最大規模となるバイオガス発電設備を新設し、2022年3月より本稼働しました。食品残渣を活用しバイオガスを発生させ、それを燃料に発電を行います。この取組みが、農林水産省、消費者庁、環境省の連携プロジェクトである「あふの環2030プロジェクト～食と農林水産業のサステナビリティを考える～」主催の「サステナアワード2022伝えたい日本の“サステナブル”」において「脱炭素賞」を受賞しました。



・小売業では日本最大規模のバイオガス発電設備により、食品残渣を活用した発電を行っている旨を記載。この取り組みは、農水省、消費者庁、環境省の連携プロジェクトにおいて「脱炭素賞」を受賞している。

Point!

●太陽光発電による創エネの取組み

店舗の屋上を利用し、太陽光発電設備の設置を進めています。2022年度は満口店に新設し合計20拠点で太陽光発電に取り組んでいます。年間の発電量は約140万kWhとなり、バイオガス発電と合わせて当社の2022年度の発電量は約190万kWhでした。これは450世帯分の年間電気使用量に相当します。

※世帯当たり4,258kWh
環境省「令和2年度 家庭部門のCO₂排出実態統計調査」より



・店舗屋上への太陽光発電設備の設置を進めており、年間約140万kWh発電している。バイオガス発電と合わせて2022年度は約190万kWh、およそ450世帯分の電気使用量に匹敵する発電をしている。

Point!

【株式会社ライフコーポレーション】

(3)人的資本、多様性の情報開示

①女性活躍推進の取り組みの結果、女性管理職やチーフ員数が人数ベースで増加していることを開示している。

「人的資本に関する戦略（方針）、指標及び目標」

当社グループは、「第七次中期経営計画」において掲げる「人への投資」においては、全ての従業員が持てる力を発揮することができるとともに時間と心に余裕があり、多様な人財が活躍し、従業員がやりがいを持って働くことのできる会社をめざし、各種取り組みを行っております。

3) 経営環境、中長期的な会社の経営戦略及び会社の対処すべき課題

今後のわが国の経済見通しにおきましては、インバウンド需要の本格的な回復とともに物価上昇を上回る賃上げの実現も視野に入り、個人消費の拡大等により景気は回復基調が見込まれます。一方、海外では、経済の底堅さは見られるものの自然災害の多発、欧米の財政・金融・通商政策、中国経済の動向、地政学リスクの高まりがわが国の経済に影響を及ぼす要因もあり、引き続き楽観できない状況にあります。

小売業界におきましては、金融資産の増加、賃金の上昇等が消費の下支えになるものの、物価高、人手不足の深刻化等、依然厳しい状況にあり、ドラッグ業態の食品拡大、ディスカウント業態の勢力拡大、ネット通販大手を含む業態を超えた生鮮食品分野への進出等、業界内の動きは激しくなっております。

このような厳しい環境の中、よりお客様に信頼される地域一番店を実現するために、さらなる飛躍に向け、2030年度に当社が目指す姿を見据えて、経営理念・ビジョン・ライフらしさ宣言の実現に向け当連結会計年度よりスタートした「第七次中期経営計画」を推進しております。

「第七次中期経営計画」におきまして、当社が取り組む主要なテーマは以下の3つです。

- ・人への投資～従業員の成長と従業員満足度向上によるモチベーションアップが、第七次中期経営計画を前進させ会社の成長につなげることを目指します。
- ・同質化競争からの脱却～シームレスにつながる便利なお買い物実現に向け、ライフにしかない「商品」「サービス」に磨きをかけつつ「ネット事業」を拡大し、お客様に快適なお買い物体験を提供することを目指します。
- ・持続可能で豊かな社会の実現への貢献～「地域のライフライン」として、持続可能で豊かな社会のために必要な取り組み（環境負荷低減、地域社会への貢献等）を実施することを目指します。

・グループの「第七次中期経営計画」において、人的資本に関する取り組みは「人への投資」という主要テーマの1つに据えられ注力している。

（女性活躍推進の目的）

当社顧客の大多数を占める「女性」のニーズに従来以上に対応するため、また学歴・性別に関係なく能力・やる気の高い従業員がより大きな責務を果たしていく企業風土を確立するため。

○具体的な取組

- (1) 業務に必要なスキルの明確化や作業改善等による女性の活躍の場拡大と女性配属部署・職務の拡大
- (2) 育児・介護等、ライフイベント時に活用できる制度理解促進のためのガイドブック配布
- (3) 育児休業からの復職支援策として個別面談や育児時短勤務者との交流会及び、復職前研修の開催
- (4) 育児短時間勤務期間の延長（小学4年生まで）
- (5) 育児短時間勤務者の管理職登用
- (6) キャリアアップ支援として自身のキャリアを考える研修の開催や社内報による女性管理職の広報
- (7) 店舗管理職として必要な管理業務のスキルアップ研修を定期開催
- (8) ダイバーシティ相談窓口の設置

○取組効果

＜女性管理職、チーフ員数＞

- ・女性管理職数（時間管理者含む）
2022年度実績：162人（構成比9.4%）、2021年度比+16人（構成比+0.7%）
- ・女性店長・課長職以上
2022年度実績：30人（構成比5.1%）、2021年度比+5人（構成比+0.7%）
- ・育児短時間勤務管理職者数
2022年度実績：12人
- ・女性チーフ数（売場の部門責任者）
2022年度実績：481人（構成比21.2%）、2021年度比+35人（構成比+0.6%）

・女性活躍推進の目的を明らかにし、具体的な取組を端的に示している。そうした取り組みの結果、女性管理職やチーフ員数が人数ベースで増加していることを開示している。

【株式会社ライフコーポレーション】

(3)人的資本、多様性の情報開示

②「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」について実績値を開示している。

(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

提出会社

管理職に占める女性労働者の割合(%) (注) 1	男性労働者の育児休業取得率(%) (注) 2	労働者の男女の賃金の差異(%) (注) 1		
		全労働者	うち正規雇用労働者 (注) 3	うちパート・有期労働者 (注) 4
5.9	79.7	63.3	73.8	106.3

(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あります。

2 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(平成3年法律第76号)の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(平成3年労働省令第25号)第71条の4第1号における育児休業等の取得割合を算出したものであります。

3 正規雇用労働者の男女の賃金の差異に関する補足情報は次の通りです。

◎女性管理職、中途採用者管理職任命状況

指標及び目標	2023年度実績
・女性管理職数(時間管理者含む) 2023年度(目標):180人(構成比10.0%)	194人 (構成比10.6%)
・女性店長・課長職以上	37人 (構成比 5.9%)
・中途採用者管理職数(時間管理者含む)	565人 (構成比30.8%)
・中途採用者店長・課長職以上	185人 (構成比28.4%)

・「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」「労働者の男女の賃金の差異」について実績値を開示している。

株式会社ヤオコー

【株式会社ヤオコー】

<サステナビリティ情報開示のポイント>

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①全般的なガバナンス体制について、関連組織の役割などが文章で説明され、体制図が示されている。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①シナリオ分析にあたっての、想定期間を明示し、各リスクおよび機会の事業への影響度と対応策について一覧表にまとめて記載している。 ②気候変動に関する指標・目標と実績について、定量的に開示している。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①求める人材像を明確にしたうえで、そうした人材の育成のための施策を数多く実施している。 ②「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」について目標値と実績値が示されている。

<特徴的な取り組み内容>

人的資本、多様性等

- ・店舗運営を本部主導ではなく店舗主導で運営していく経営スタイルにおいて、現場で自ら考えて行動する人材が不可欠な存在であることを示し、グループの全体戦略における人材戦略の重要性がうかがえる。
- ・求める人材像を明確にしたうえで、そうした人材の育成のため「階級別義務教育の実施」「選抜教育の実施」「国内外流通視察、産地研修等の実施」「目標設定と評価制度運用の取組み」といった数多くの施策を実施している。
- ・グループにおける働きやすい職場環境づくりの重要性を述べたうえで、「女性活躍等推進専担部署『ダイバーシティ推進担当部』の設置」「仕事と育児、介護の両立支援」「健康づくりの推進」「障がい者雇用の推進」「正社員等への区分変更制度」など数多くの取組みを実施している。

【株式会社ヤオコー】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

①全般的なガバナンス体制について、関連組織の役割などが文章で説明され、体制図が示されている。

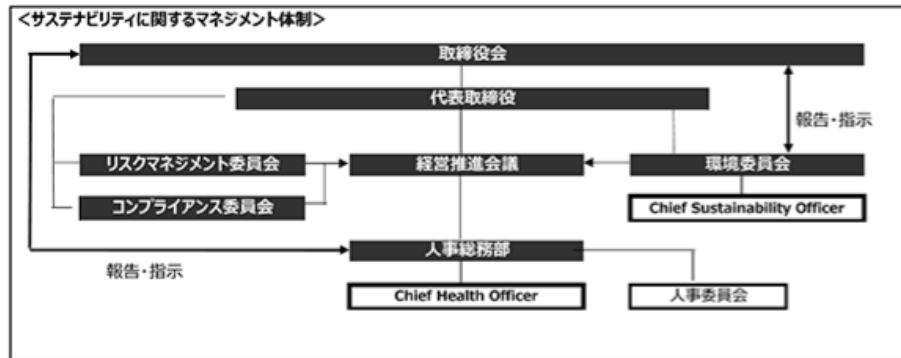
(1) ガバナンス

当社グループは、グループ経営理念として「地域のすべての方々をより豊かに、より楽しく」を掲げ、その実現と企業価値をさらに向上させるため、サステナビリティの観点を取り入れ事業運営を行っております。

当社は、代表取締役社長を議長とする経営推進会議、コンプライアンス委員会、リスクマネジメント委員会、環境委員会等の会議体を有し、サステナビリティの観点から企業価値を向上させるため、経営に関する重要課題を共有、議論し、リスク管理、経営判断を行っています。取締役会は、重要事項の報告を受けるとともに、サステナビリティ全般のリスク・機会についての監督に関する責任と権限を有しています。

「人材」は、当社の経営方針「豊かで楽しく健康的な食生活を提案する」を実現するために最も重要な企業価値向上の源泉です。経営方針の実現に向け、「チェーンとしての個店経営」「全員参加の商売」による運営を行うには現場で自ら考えて行動する人材が不可欠となります。そのような人材を輩出するための教育・育成方針は、主に人事委員会や代表取締役社長が議長を務める経営推進会議で議論、承認を受けており、労働環境については年1回以上取締役へ報告する場を設け、共有を図っております。また、従業員の健康増進を図るため、2022年3月にCH O (Chief Health Officer) を設置し、健康経営の推進役を担っています。

気候変動問題は、当社を取り巻く環境の長期的変化の一つと捉えており、全社横断で取り組むべき事項と認識しています。環境問題の重要事項について、代表取締役社長を議長とし、年1回以上開催する環境委員会の方針を議論、決定、進捗モニタリングを実施します。また、環境問題を統括するCSO (Chief Sustainability Officer) が取締役会で活動状況を定期報告する等、気候変動が環境や社会に与える影響も踏まえ、取締役会による監督が図られる体制となっています。



・全般的なガバナンス体制について、関連組織の役割などが文章で説明され、体制図が示されている。

【株式会社ヤオコー】

(2)気候変動の情報開示

①シナリオ分析にあたっての、想定期間を明示し、各リスクおよび機会の事業への影響度と対応策について一覧表にまとめて記載している。

(気候変動への対応に関する戦略)

当社は、気候変動におけるリスクと機会について整理し、事業への財務的影響を把握しています。財務的影響の分析にあたって、政策・法規制が脱炭素社会へ移行するリスクではInternational Energy Agency (IEA) が公表するWorld Energy OutlookからStated Policies Scenario (以下「STEPS」と称する)、Sustainable Development Scenario (以下「SDS」と称する)、Net Zero Emissions by Scenario (以下「NZEシナリオ」と称する)を使用しました。気候変動によって起こる気温の上昇から想定される物理リスクはIntergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) が公表する第5次報告書からRCP8.5 scenario (以下「RCP8.5」と称する)、RCP2.6 scenario (以下「RCP2.6」と称する)を使用しました。財務的影響を試算するにあたってはNZEシナリオ、SDS、RCP2.6を1.5℃(2℃未満)シナリオ、STEPS、RCP8.5を4℃シナリオとまとめ分析を行いました。当社へ影響を及ぼすリスク・機会と財務的影響を試算した項目は下記のとおりになります。明確化された重要リスク、機会に対して、対応策を講じることで、リスクの低減等につなげ、気候変動に対してレジリエントな状態を目指します。

使用シナリオ	物理的シナリオ(4℃シナリオ) IPCC RCP8.5シナリオ、RCP2.6シナリオ 移行シナリオ(1.5℃~2℃シナリオ) IEA STEPS、SDS、NZEシナリオ
対象	ヤオコー単体の店舗運営
分析	単体の店舗運営に関する物理的リスクと移行リスクの定性的評価及び財務的影響
期間	短期(0~3年) 中期(4~11年) 長期(11~30年)

●気候変動による重要なリスクと影響度の定性評価(シナリオ分析)

分類	リスク項目			発現期間	リスク影響度				対応策
	大分類	小分類	内容考察		2℃ (1.5℃)	4℃	財務影響の 試算実施項目		
リスク	移行リスク	政策と法制・ 技術リスク	炭素税の導入	中～長期	カーボンプライシング・ 税金増大	大	—	○	Scope1 ・冷凍冷蔵設備からのフロン排出抑制 (ノンフロン冷媒への転換、既存設備の 漏洩防止強化)
			CO ₂ 排出量削減規制強化	短～中期	再エネコスト上昇	大	—	○	
			代替フロン規制強化	短～中期	ノンフロン設備投資増	大	—	—	
		市場・ 評判リスク	プラスチック削減規制強化	短～中期	プラスチック使用削減・ 素材変更・リサイクル 負担増大	中	—	○	Scope2 ・節電の取り組み (ハニカム冷凍、エアコン・冷蔵ケー スの設定温度の見直し、空調自動制 御システム導入) ・再生可能エネルギー導入拡大 (生グリーン電力・非化石証書電力の 購入、太陽光発電、バイオガス発 電導入)
			エネルギー・ 原料調達コストの変化	短～長期	電気代上昇・原料調達 コストの上昇	中	大	○	
			消費者の行動変化	短～中期	環境を考慮した消費行動 による売上の変化	中	—	—	
	物理的リスク	急性リスク	ステークホルダーからの 評価変化	短～中期	取引先からの環境対応への 評価増(金銭的機会含む)	小	—	—	BCP整備による店舗・工場・物流セン ター等のレジリエンス強化
			異常気象による被害	短～長期	店舗(物流拠点・工場) 浸水・倒壊被害による 収益減・コスト上昇	中	大	○	
		慢性リスク	降雨や気象パターン変化	中～長期	沿岸地域の浸水リスク上昇 による営業停止・閉店に よる収益減・コスト増 原材料調達コスト上昇 洪水による水道費の高騰	中	大	○	
			平均気温・海水温・ 海面上昇	中～長期		中	大	○	
機会	製品・サービス	消費者の 環境対応商品嗜好	中～長期	環境を考慮した消費行動に よる売上の変化・新分野の 売上増加	小	—	—	お取引先様との協業や自社工場による 商品開発等の推進	
	エネルギー源	地域コミュニティでの 再エネ共有化	中～長期	自社と消費者の余剰電力の 供給や需要増加	小	—	—		

・シナリオ分析にあたっての、想定期間を明示し、各リスクおよび機会の事業への影響度と対応策について一覧表にまとめて記載している。

【株式会社ヤオコー】

(2)気候変動の情報開示

②気候変動に関する指標・目標と実績について、定量的に開示している。

(4) 指標と目標

当社は、第11次中期経営計画（2025年3月期～2027年3月期）において、気候変動及び人的資本に関する2031年3月期の非財務目標を下記のとおり定めました。なお、当事業年度実績について、気候変動に関する一部実績は、確定に時間を要するため、有価証券報告書上では見込値とし、統合報告書で確定値を記載いたします。

① 気候変動に関する指標・目標（2031年3月期）と実績

指標	目標	実績（当事業年度）
CO ₂ 削減	Scope1+2において 2013年度比総量で60%削減	36.5%減
プラスチック削減	容器包装プラスチック使用重量 1店舗平均2019年度比25%削減	2019年度比 13.8%減
	トレー等回収量2020年度比10倍	2020年度比 182.9%
食品リサイクル	食品残渣廃棄ゼロ 食品リサイクル100%	食品リサイクル率 50.9%

・一部実績については、確定に時間を要するため、統合報告書で確定値を開示する旨を記載。

・気候変動に関する指標・目標と実績について、定量的に開示している。

【株式会社ヤオコー】

(3) 人的資本、多様性の情報開示

① 求める人材像を明確にしたうえで、そうした人材の育成のための施策を数多く実施している。

(人的資本に関する戦略)

① 人材育成方針

当社は運営方針として「チェーンとしての個店経営」「全員参加の商売」を企業発展のバックボーンとして掲げております。店舗運営において本部主導ではなく店舗主導の経営スタイルで、現場に裁量権があり、その現場で働く「人」の成長が店舗の成長、ひいては企業としての成長となります。

これらの考え方にに基づき、各種教育研修や人事制度の充実をもって、自らが考え動き、チームで結果を出せるよう人材の教育とリーダー育成に努めております。代表的な施策は以下のとおりです。

- ・ 階層別義務教育の実施
- ・ 選抜教育の実施
- ・ 国内外流通視察、産地研修 等の実施
- ・ 目標設定と評価制度運用の取組み

・ 店舗運営を本部主導ではなく店舗主導で運営していく経営スタイルにおいて、現場で自ら考えて行動する人材が不可欠な存在であることを示し、グループの全体戦略における人材戦略の重要性がうかがえる。

② 社内環境整備方針

人の成長は、現場で働く従業員の「働き甲斐」と「働きやすさ」を共に高めることによって促されるものと当社では考えています。まずは一人ひとりが働きやすい職場環境を作ること。この環境づくりが、全員参加で高い目標にチャレンジする働き甲斐のある組織風土を生み出す基となります。「チームで仕事」の好循環の中で「人」が成長していく。そんな組織を目指します。

当社では、働きやすい職場環境づくりの推進のために、種々の環境整備を行っております。代表的なものは以下のとおりです。

- ・ 女性活躍等推進専担部署「ダイバーシティ推進担当部」の設置
- ・ 仕事と育児、介護の両立支援
- ・ 健康づくりの推進
- ・ 障がい者雇用の推進
- ・ 正社員等への区分変更制度

・ 求める人材像を明確にしたうえで、そうした人材の育成のため「階層別義務教育の実施」「選抜教育の実施」「国内外流通視察、産地研修等の実施」「目標設定と評価制度運用の取組み」といった数多くの施策を実施している。

Point!

・ グループにおける働きやすい職場環境づくりの重要性を述べたうえで、「女性活躍等推進専担部署『ダイバーシティ推進担当部』の設置」「仕事と育児、介護の両立支援」「健康づくりの推進」「障がい者雇用の推進」「正社員等への区分変更制度」など数多くの取組みを実施している。

Point!

【株式会社ヤオコー】

(3)人的資本、多様性の情報開示

②「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」について目標値と実績値が示されている。

② 人的資本に関する指標・目標（2031年3月期）と実績

上記「(2) 戦略（人的資本に関する戦略）」において記載した、人材の多様性を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針に係る指標については、連結グループに属するすべての会社では行われておりません。このため、次の指標に関する目標及び実績は、連結グループにおける主要な事業を営んでおり、関連する指標のデータ管理とともに、具体的な取組みが行われている提出会社のものを記載しております。

指標	目標	実績（当事業年度）
管理職に占める女性労働者の割合	20.0%	7.5%
男性労働者の育児休業取得率	85.0%	29.5%
労働者の男女の賃金の差異	55.0%	52.4%

・「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」「労働者の男女の賃金の差異」について目標値と実績値が示されている。

アクシアル リテイリング株式会社

【アクシアル リテイリング株式会社】

＜サステナビリティ情報開示のポイント＞

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①サステナビリティに関するガバナンス体制について、2つの観点で整理したうえで、文章と図を用いて説明している。 ②長期経営計画VISIONにおいて5つの基本政策が策定されており、それら基本政策にもとづいてサステナビリティ関連の方針が定められている旨が記載されている。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①シナリオ分析にあたっての前提条件を明示し、気候変動による各リスクおよび機会の事業インパクトや財務インパクトと検討している対応策について一覧表にまとめて記載している。 ②温室効果ガス排出量については、実績値を開示するとともに、スコープ3はカテゴリごとに詳細な記載がされている。 ③ワンウェイプラスチック対策や食品廃棄物の発生抑制などに関しても評価指標と目標を設定し、それぞれの実績値を開示している。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①グループの経営原則や経営戦略の根幹であるTQM活動（トータル・クオリティ・マネジメント、総合品質管理）を「人材」が支えていることが示され、企業の経営に人材戦略が密接に関わっていることがうかがえる。 ②人的資本に関するリスク・機会についても特定し、それらの事業インパクトと財務インパクト、検討している対応策を一覧表にまとめて記載している。

＜特徴的な取り組み内容＞

気候変動関連等

- ・シナリオ分析にあたっての前提条件を明示し、各リスクおよび機会の事業インパクトや財務インパクトと検討している対応策について一覧表にまとめて記載している。
- ・温室効果ガス排出量については、実績値を開示するとともに、スコープ3はカテゴリごとに詳細な記載がされている。
- ・二酸化炭素排出量のみならず、気候変動関連の具体的なテーマとしてともに定めているワンウェイプラスチック対策や食品廃棄物の発生抑制などに関しても評価指標と目標を設定し、それぞれの実績値を開示している。

【アクシアル リテイリング株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

①サステナビリティに関するガバナンス体制について、「気候変動対応に関するガバナンス」と「人材の多様性を含む人的資本に関するガバナンス」の2つの観点で整理したうえで、文章と図を用いて説明している。

(1) ガバナンス（サステナビリティ関連のリスク及び機会を監視し、及び管理するためのガバナンスの過程、統制及び手続）

当社グループは、中長期的な持続可能性を実現し、企業価値向上を図っていくため目指している方向性として、お客様の毎日の生活に“豊かさ”、“楽しさ”、“便利さ”をご提供していくことを目指しております。

これらを実現していくためには、まず一定の「規模」、スケールが必要になります。一方で、規模をメリット、力に変えるには「機能」、仕組みが欠かせません。また、仕組みを作り、維持していくのは「人材」ですが、当社ではTQM活動、いわゆるカイゼン活動を40年以上にわたって取り組んでおり、このTQM活動が基盤となっております。

当社グループは、規模と機能と人材、この3つでチェーンストアとしてのマスメリットを生み出し、社会への貢献と企業の持続可能性を実現していきたいと考えております。

① 気候変動対応に関するガバナンス

気候変動対応は、グループ全体で取り組むべき重要課題の一つと考え、取締役会による監督とコンプライアンス委員会を中心とするガバナンス体制を構築しております。

取締役会は、気候変動対応全般に関するリスク及び機会の監督に関する責任と権限を有しており、コンプライアンス委員会で審議、協議された内容の報告を受け、当社グループのサステナビリティのリスク及び機会への対応方針及び実行計画等の承認と監督を行っております。環境プロセスの検討においては、ISO14001の考え方に基づき当社グループで定めている環境マネジメントシステムについて、現状把握、変更の検討等を行い、事前課題と有益な環境側面を把握して環境影響評価を行っております。

なお、この方針並びに実行計画等は、CSR広報部が主幹となって各事業会社に展開し、具体的な行動として実行しています。

② 人材の多様性を含む人的資本に関するガバナンス

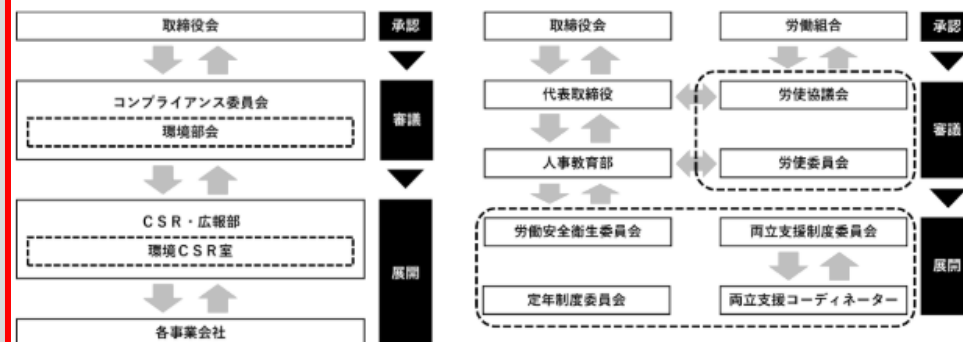
人材の多様性を含む人的資本の確保は、グループ全体で取り組むべき重要課題の一つと考え、取締役会による監督と労使が協調したガバナンス体制を構築しております。

取締役会は、人的資本の確保に関するリスク及び機会の監督に関する責任と権限を有しており、労働側との協議や委員会等で審議、協議された内容の報告を受け、人材の多様性の確保を含む人材の育成及び社内環境整備の検討を行い、当社グループの人的資本に関するリスク及び機会への対応方針及び実行計画等についての承認と監督を行っております。人材の多様性の確保を含む人材の育成及び社内環境整備の検討においては、労働側と経営側がともに現状把握と課題を共有し、改善策の評価を行っております。

なお、この方針並びに実行計画等は、人事教育部が主幹となって各委員会や各事業会社に展開し、具体的な行動として実行しています。

③ ガバナンス体制の関係図

気候変動対応、並びに、人的資本に関するガバナンス体制の関係図を示すと、次のとおりであります。
(気候変動対応に関するガバナンス体制) (人的資本に関するガバナンス体制)



・サステナビリティに関するガバナンス体制について、「気候変動対応に関するガバナンス」と「人材の多様性を含む人的資本に関するガバナンス」の2つの観点で整理したうえで、文章と図を用いて説明している。

【アクシアル リテイリング株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

②グループの全体戦略とサステナビリティの関わりについては、長期経営計画 V I S I O N において5つの基本政策が策定されており、それら基本政策にもとづいてサステナビリティ関連の方針が定められている旨が記載されている。

(2) 戦略（短期、中期及び長期にわたり連結会社の経営方針・経営戦略等に影響を与える可能性があるサステナビリティ関連のリスク及び機会に対処するための取組）

当社グループでは、経営理念を達成するために、すぐには到達できずとも会社の羅針盤とすべきものを記載した V I S I O N（長期経営計画）を策定しています。

V I S I O N における基本政策は、品質経営、環境経営、健康経営、技術革新への対応、人づくりの5項目であります。

基本政策とサステナビリティに関する事項の関係は以下のとおりであります。

① 気候変動対応に関する戦略

（気候変動対応に関する方針）

地域社会のインフラであるスーパーマーケットは、地域のお客様に商品やサービスをご提供し続けることが使命の一つであります。その責任を果たすべく、環境経営の政策に基づき、気候変動によるリスク、機会を分析し、持続的な経営に活かしてまいります。

② 人材の多様性を含む人的資本に関する戦略

（人材の育成に関する方針）

健康経営の政策に基づき、スーパーマーケットにおけるチェーンストア経営システムの基幹業務に必要な人材を育成いたします。そのために、チェーンストア理論に基づいた教育・訓練プログラムを編成し、チェーンストア経営の分業を担い、数値責任を果たすスペシャリストの人材を確保します。

<基本政策>

・品質経営

TQM活動の推進により、商品・サービスとそれを支える仕組みの「品質」を向上し、お客様・地域・社会からより信頼される企業を実現する。

・環境経営

事業活動を通じて環境課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献する。

・健康経営

健康的なライフスタイルを実現できる商品・サービスの提供を通じて、お客様の健康づくりのサポートを行う。また、従業員の健康増進と働きやすい職場づくりを推進する事で、長く安心して働ける環境を実現する。

・技術革新への対応

日々進歩する様々な技術の活用に果敢に挑戦し、お客様の利便性と事業運営の生産性を飛躍的に向上させる。

・人づくり

自らチャレンジし、変革を起こせるイノベティブな人材を育成する。また、人材育成を通じて地域・社会の発展にも貢献する。

・グループの全体戦略とサステナビリティの関わりについては、長期経営計画 V I S I O N において5つの基本政策が策定されており、それら基本政策にもとづいてサステナビリティ関連の方針が定められている。

【アクシアル リテイリング株式会社】

(2)気候変動の情報開示

①シナリオ分析にあたっての前提条件を明示し、気候変動による各リスクおよび機会の事業インパクトや財務インパクトと検討している対応策について一覧表にまとめて記載している。

・シナリオ分析の前提条件 当社グループは、スーパーマーケット事業を主要事業としており、当社グループの事業全体の売上高及び営業利益に対し、同事業の売上高及び営業利益は、いずれも9割超を占めています。シナリオ分析をするにあたり、このような理由から、スーパーマーケット事業を検証の対象事業としております。 また「2℃上昇のシナリオ」「4℃上昇のシナリオ」の2つのシナリオについて、2030年時点の影響を分析、分析では国際エネルギー機関（IEA）の「WEO：World Energy Outlook（世界エネルギー展望）」で示されているシナリオや「IPPC：Intergovernmental Panel on Climate Change（気候変動に関する政府間パネル）」の報告書等を参考にいたしました。 ① 気候変動対応に関するリスク管理 ・リスク項目の特定と評価、対応策 気候変動によるリスク・機会として「異常気象の発生割合・深刻度の増加」「平均気温の上昇」「海面上昇」「カーボンプライシングの導入及び価格の上昇」「電力小売価格の変動」「低炭素な新しい生産技術の開発」「消費者嗜好の変化」を抽出し、次のとおり抽出された項目が財務に与えるインパクトを定性的に評価しております。今後は定量的なインパクト評価を行い、影響の大きさを明確にしていく予定であります。	リスク	区分	変化の要因	リスク 機会	事業インパクト	財務インパクト		検討している 対応策
	物理的 リスク	急性	異常気象の発生割合・深刻度の増加	リスク	保有する財産・資産への被害の発生 気象災害によるインフラの損壊等や調達先の被災による商品の調達にリスクを及ぼす	小～中	大	・災害時の施設維持対策
		慢性	平均気温の上昇		飼料・畜産物生産量・漁獲量が変動し、価格に影響を及ぼす可能性がある			・産地・取引先の分散
			海面上昇		沿岸施設の施設・設備が被害を受け、物流網の問題が発生			・災害時の施設維持対策、複数の調達ルートの確保
	移行 リスク	政策 法規制	カーボンプライシングの導入及び価格の上昇	リスク	CO2排出量に応じた炭素税の負担発生	小	大	・再生可能エネルギーの利用拡大
			電力小売価格の変動		電力料金の支払い増加	小	大	・省エネ設備の導入
			低炭素な新しい生産技術の開発	機会	自然冷媒を用いた設備機器など、新技術の設備投資の増加 省エネ設備の導入拡大等によるエネルギー使用量削減・再生エネルギー導入			
			消費者嗜好の変化		低炭素製品・サービスに対する需要変化への対応	小～中	大	・サステナブルな商品開発の推進

・シナリオ分析にあたっての前提条件を明示し、各リスクおよび機会の事業インパクトや財務インパクトと検討している対応策について一覧表にまとめて記載している。

【アクシアル リテイリング株式会社】

(2)気候変動の情報開示

- ②温室効果ガス排出量については、実績値を開示するとともに、スコープ3はカテゴリごとに詳細な記載がされている。
- ③二酸化炭素排出量のみならず、気候変動関連の具体的なテーマとしてともに定めているワンウェイプラスチック対策や食品廃棄物の発生抑制などに関しても評価指標と目標を設定し、それぞれの実績値を開示している。

① 気候変動対応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
当連結会計年度（自 2023年4月1日 至 2024年3月31日）
温室効果ガス排出量（集計対象期間 2023年4月1日～2024年3月31日）

スコープ	分類	算定方法	排出量 (t)	構成比 (%)
1	直接排出	エネルギー使用量に排出原単位を乗じた値と フロン類の漏えい量から算出	19,499	1.22
2	エネルギー起源の間接排出	電気使用量に排出原単位を乗じて算出	80,109	5.00
3	その他の間接排出			
	(カテゴリ1) 購入した製品・サービス	商品種類別仕入高に金額当たりの排出原単位を乗じて算出	1,193,449	74.48
	(カテゴリ2) 設備投資金額に資本財あたりの排出原単位を乗じて算出		38,565	2.41
	(カテゴリ3) スコープ1、2に含まれない燃料及びエネルギー活動	電気使用量に排出原単位を乗じて算出	12,735	0.79
	(カテゴリ4) 輸送、配送（上流）	トラック輸送によって運ばれた貨物の重量と輸送距離に基づいて算出。ただし実際の輸送距離や積載率が不明なため、サプライチェーンを通じて温室効果ガス排出量の算定方法基本ガイドラインに示された輸送シナリオを用いて算出	56,691	3.54
	(カテゴリ5) 事業から出る廃棄物	廃棄物種類別・処理方法別排出量に排出原単位を乗じて算出	1,847	0.12
	(カテゴリ6) 出張	移動手段別原費総額に排出原単位を乗じて算出	73	0.00
	(カテゴリ7) 雇用の通勤	交通費支給額に排出原単位を乗じて算出	10,579	0.66
	(カテゴリ8) リース資産（上流）	排出量が少なく、サプライチェーンの排出量全体に与える影響が小さいため、算定除外	—	—
	(カテゴリ9) 輸送、配送（下流）	顧客の移動手段実態を考慮して移動手段別顧客総数を分類し、移動手段別顧客一人当たり移動距離に応じた排出原単位を乗じて算出	176,640	11.02
	(カテゴリ10) 販売した製品の加工	必要なデータ収集が困難なため算定除外	—	—
	(カテゴリ11) 販売した製品の使用	排出量が少なく、サプライチェーンの排出量全体に与える影響が小さいため、算定除外	—	—
	(カテゴリ12) 廃棄物種類別排出量に排出原単位を乗じて算出。ただし総排出量の算出が困難なため代表となる5分頻の商品から金額当たり容器包装資材重量を推計して算出		10,058	0.63
	(カテゴリ13) リース（下流）	排出量が少なく、サプライチェーンの排出量全体に与える影響が小さいため、算定除外	—	—
	(カテゴリ14) フランチャイズ	非該当	—	—
	(カテゴリ15) 投資	投資先（最大保有会社（株）原信）の特定投資株式（非上場株式を除く）の公表した排出量に投資比率を乗じて算出	2,034	0.13
合計	総排出量（二酸化炭素換算）		1,602,280	100.00

（注）1 集計対象企業
「連結財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則」1976年大蔵省令第28号）第2条に
されている連結会社と一致しております。

- 2 集計における参考資料、出典
- ・ 「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について（Ver. 3.3）」（環境省）
 - ・ 「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（Ver. 3.3）」（環境省）
 - ・ 温室効果ガス排出量 算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧（環境省）
- 3 目標値は、集計対象企業の一部で設定しておりますが、集計対象全体としては設定していないため、記載しておりません。なお、当社グループは、(株)原信、(株)ナルス、原信ナルスオペレーションサービス(株)、アクシアル レーベル(株)を適用範囲として、環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証を取得しております。この活動において、毎期、温室効果ガス排出量削減等のために環境目標を設定して取組んでおり、当連結会計年度における目標値と実績値の状況は次のとおりであります。

目標項目	評価指標	目標値	実績値
環境に配慮した商品の開発・設計・調達（プライベート・ブランド商品）	開発件数 (件)	20	37
環境に配慮した商品の販売（節水商品、ノントレー商品）	販売個数 (個)	16,324,670	15,568,411
食品廃棄物の発生抑制	廃棄率 (%)	0.30	0.26
食品リサイクル率の向上	生ごみ廃油の総重量に対するリサイクル量の割合 (%)	72.10	70.70
紙の使用費削減	コピー用紙の購入金額及びコピー料金 (千円)	6,789	6,309
容器包装の重量削減	生鮮部門の売上高に対する食品トレーの仕入重量 (Kg/百万円)	10.49	9.32
配送車両燃料の削減	物流センターから店舗への商品供給高に対する配送車両の燃料使用量 (リットル/百万円)	25.90	24.98
電気使用に伴う二酸化炭素排出量の削減	事業所の自社使用面積に対する電気使用量の二酸化炭素重量換算値 (kg/m ²)	190.11	188.91
電力販売事業者による太陽光パネルの新規設置	第三者所有型太陽光パネル新規設置店舗数 (店舗)	6	4
新規設置店舗の緑化推進	新規設置店舗の事業所面積に対する緑地面積の割合 (%)	6.17	5.52

・ 温室効果ガス排出量については、実績値を開示するとともに、スコープ3はカテゴリごとに詳細な記載がされている。

Point!

・ 二酸化炭素排出量のみならず、気候変動関連の具体的なテーマとしてともに定めているワンウェイプラスチック対策や食品廃棄物の発生抑制などに関しても評価指標と目標を設定し、それぞれの実績値を開示している。

Point!

【アクシアル リテイリング株式会社】

(3)人 的 資 本、多 様 性 の 情 報 開 示

①グループの経営原則や経営戦略の根幹であるTQM活動（トータル・クオリティ・マネジメント、総合品質管理）を「人財」が支えていることが示され、企業の経営に人材戦略が密接に関わっていることがうかがえる。

経営原則

1. 高潔な企業風土をめざします。
2. TQMを経営の根幹にします。
3. 基本を徹底します。
4. マスメリットを追求します。
5. 持続可能な社会の実現に貢献します。

現在取り組むグループビジョンについては、当社グループの現状、今後予測される環境変化、今後の成長戦略を踏まえ、次のように定めております。

Enjoy! Axial Session♪ (2020年～)

<イメージ> 息の合った爽やかなバンドセッション

当社グループ全体が調和のとれた活動を行い、これまで以上にマスメリットを追求しつつ、当社グループの各事業会社や、各店舗、各部署、各人が、それぞれの技量を磨き込み、イキイキと自主的に、自発的に、自律的に活動し、あたかも、力強く美しい演奏を奏でる「息のあった爽やかなバンドセッション」のようでありたい、という想いが込められております。

<キーワード>

3C:「Collaboration 協働」、「Creation 創造」、「Challenge 挑戦」

<基本政策>

・品質経営

TQM活動の推進により、商品・サービスとそれを支える仕組みの「品質」を向上し、お客様・地域・社会からより信頼される企業を実現する。

・環境経営

事業活動を通じて環境課題の解決に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献する。

・健康経営

健康的なライフスタイルを実現できる商品・サービスの提供を通じて、お客様の健康づくりのサポートを行う。また、従業員の健康増進と働きやすい職場づくりを推進する事で、長く安心して働ける環境を実現する。

・技術革新への対応

日々進歩する様々な技術の活用にも果敢に挑戦し、お客様の利便性と事業運営の生産性を飛躍的に向上させる。

・人づくり

自らチャレンジし、変革を起こせるイノベティブな人材を育成する。また、人材育成を通じて地域・社会の発展にも貢献する。

- (注) 1 「SSM:スーパー・スーパーマーケット」 売場面積500坪～800坪のスーパーマーケット
2 「NSC:ネバフッド・ショッピング・センター」 食品スーパーを核とし、近隣住宅街などの小商圏を対象としたショッピング・センター
3 「ドミナント・エリア」 当社グループ店舗が集中出店し、お客様より圧倒的な支持を得ている地域

当社グループは、中長期的な持続可能性を実現し、企業価値向上を図っていくため目指している方向性として、お客様の毎日の生活に”豊かさ”、”楽しさ”、”便利さ”をご提供していくことを目指しております。

これらを実現していくためには、まず一定の「規模」、スケールが必要になります。一方で、規模をメリット、力に変えるには「機能」、仕組みが欠かせません。また、仕組みを作り、維持していくのは「人材」ですが、当社ではTQM活動、いわゆるカイゼン活動を40年以上にわたって取り組んでおり、このTQM活動が基盤となっております。

・グループの経営原則や経営戦略の根幹であるTQM活動（トータル・クオリティ・マネジメント、総合品質管理）を「人財」が支えていることが示され、企業の経営に人材戦略が密接に関わっていることがうかがえる。

【アクシアル リテイリング株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

②気候変動によるリスク・機会だけでなく、人的資本に関するリスク・機会についても特定し、それらの事業インパクトと財務インパクト、検討している対応策を一覧表にまとめて記載している。

② 人材の多様性を含む人的資本に関するリスク管理

- ・ リスク項目の特定と評価、対応策

人材の多様性を含む人的資本のリスク・機会として「労働者確保が充足できないことによる労働力不足」を抽出し、次のとおり抽出された項目が財務に与えるインパクトを定性的に評価し、対応を進めてまいります。

リスク	区分	変化の要因	リスク 機会	事業インパクト	財務インパクト	検討している 対応策
物理的 リスク	急性	新規出店店舗における人員採用不足	リスク	店舗が開店できない可能性がある	小～中	・ 多様な採用媒体の活用 ・ 全社的な支援体制の整備 ・ 働きやすい職場環境の整備 ・ 社内基準の緩和による多様性の尊重
	慢性	新卒、中途採用難による人員層の偏重、空洞化		企業の持続的成長が困難になる	中～大	・ 社内基準の緩和による多様性の尊重
		既存店舗における人員確保不足		事業の縮小	小～中	・ 集中加工センターの増強や情報システムの活用による省人化の推進 ・ 教育体系の拡充 ・ 定年年齢の見直し ・ 仕事と家庭の両立支援体制の拡充
		スペシャリストの育成・確保難				
移行 リスク	政策 法規制	社会保険法制の改正	機会	短時間労働者の確保難	小～中	・ 多様な就業体系の設定
		外国籍労働者に関する労働法規の改正		外国籍労働者の雇用拡大		・ 事前教育の拡充 ・ ソフト・ハード両面のサポート拡充
		障がい者雇用に関する労働法規の改正		障がい者の雇用拡大		

・ 気候変動によるリスク・機会だけでなく、人的資本に関するリスク・機会についても特定し、それらの事業インパクトと財務インパクト、検討している対応策を一覧表にまとめて記載している。

株式会社ゼンショーホールディングス

【株式会社ゼンショーホールディングス】

＜サステナビリティ情報開示のポイント＞

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①企業の経営理念とサステナビリティとの関わりについて端的に記載している。 ②非常に早い段階から独自の直接提携型フェアトレードに取組み、そこから生まれる「社会開発資金」を社会開発支援活動に充てている。 ③サステナビリティのガバナンス体制を図と文章を用いて端的に記載している。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①気候変動に伴い事業に及ぶと考えられる「リスク」だけでなく、「機会」についても検討し、記載している。 ②水ストレスによるリスクについて言及している。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①女性活躍推進、育児との両立を支援するために、相談窓口の設置、新しい勤務制度や休暇制度の導入、妊娠中および子育て中の従業員向けのガイドブックを用意し周知させていくといった取組みを推進していることを記載。 ②女性の出産や育児をサポートする制度として、産前6週間、産後8週間の休暇取得が可能であることや男女問わず、育児のための休業や短時間勤務が可能である旨を記載。 ③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について、当年度実績と目標値を記載している。

＜特徴的な取り組み内容＞

人的資本、多様性等

- ・日本発のグローバル企業として、不確実性の時代において、多文化共生の相互理解が必要であるという考えを示し、そのための組織として「日本文化研修センター」を設置した旨を記載している。
- ・女性活躍推進、育児との両立を支援する制度作りのために、相談窓口の設置、新しい勤務制度や休暇制度の導入、妊娠中および子育て中の従業員向けのガイドブックを用意し周知させていくといった取組みを推進していることを記載。
- ・女性の出産や育児をサポートする制度として、産前6週間、産後8週間の休暇取得が可能であることを記載。
- ・男女問わず、育児のための休業や短時間勤務が可能である旨を記載。
- ・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について、当年度実績と目標値を記載している。

【株式会社ゼンショーホールディングス】

■ (1) サステナビリティ全般の情報開示

- ①企業の経営理念とサステナビリティとの関わりについて端的に記載している。
- ②非常に早い段階から独自の直接提携型フェアトレードに取組み、そこから生まれる「社会開発資金」を社会開発支援活動に充てている。

2 【サステナビリティに関する考え方及び取組】

ゼンショーグループは、1982年の創業時から「世界から飢餓と貧困を撲滅する」という経営理念を掲げ、そのために世界中の人々に安全でおいしい食を手軽な価格で提供することを使命として取り組んできました。ゼンショーグループメンバーの行動指針である「ゼンショーグループ憲章」の冒頭には、「ゼンショーグループ宣言」として、事業の発展を通じ「万人が真に平等で、持続可能な調和的発展を続けることのできる社会を実現する」ことを掲げています。

またゼンショーグループは、企業理念をさらに進化させ、「食を通じて、人類社会の安定と発展に責任をおう」ことを掲げ取り組んでいます。

この理念を具体化するため、ゼンショーグループは、原材料の調達から製造・加工、物流、店舗での販売までのすべてのプロセスを一貫して自らの手で企画・設計、運営するMMD（マス・マーチャンダイジング・システム）を世界に展開し、「食のインフラ」としてすべての人々に安定して「食」を供給することのできる仕組みづくりに取り組んでいます。

また、「食のインフラ」としての事業展開に加え、ゼンショーグループは、2007年から独自の直接提携型フェアトレードに取り組んでいます。現在、アジアやアフリカなど19ヵ国との間でコーヒーや紅茶の取引を行っており、フェアトレードから生まれる「社会開発資金」を活用し、学校建設、水道施設の整備、女性支援などの社会開発支援活動を行っています。この活動を通じ、資本主義の負の側面としてもたらされた発展の不均衡を是正し、持続可能な世界の実現に貢献していきます。

ゼンショーグループは、自社の事業活動が地球環境に与える影響についても、責任を持った対応を行います。自社の事業領域に密接に関わる、天然資源の保全、食品残渣の活用といった課題のほか、自然エネルギーの活用などへの取り組みを通じ、自社の事業領域の持続可能性と、地球環境そのものの持続可能性を担保するために行動していきます。

さらにゼンショーグループは、人材は「人財」すなわち付加価値を生み出す資本であるという考え方に基づき、人財育成や多様な人財が活躍できる職場環境の整備に取り組んでいます。また、日本発のグローバル企業として多文化が共生する社会を実現するため、まずは自国の文化への理解を深める観点から2021年7月に京都市に「日本文化研修センター」を設置しました。今後もさらに多文化の共生に向けた取り組みを進めていきます。

・グループとしてのサステナビリティに対する考え方が創業時からの経営理念を基盤としたものであることを明示している。

・「食」にかかわる企業として、2007年という非常に早い段階から独自の直接提携型フェアトレードに取組み、さらにフェアトレードから生まれる「社会開発資金」を社会開発支援活動に充てている旨を記載している。

【株式会社ゼンショーホールディングス】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

③サステナビリティのガバナンス体制を図と文章を用いて端的に記載している。

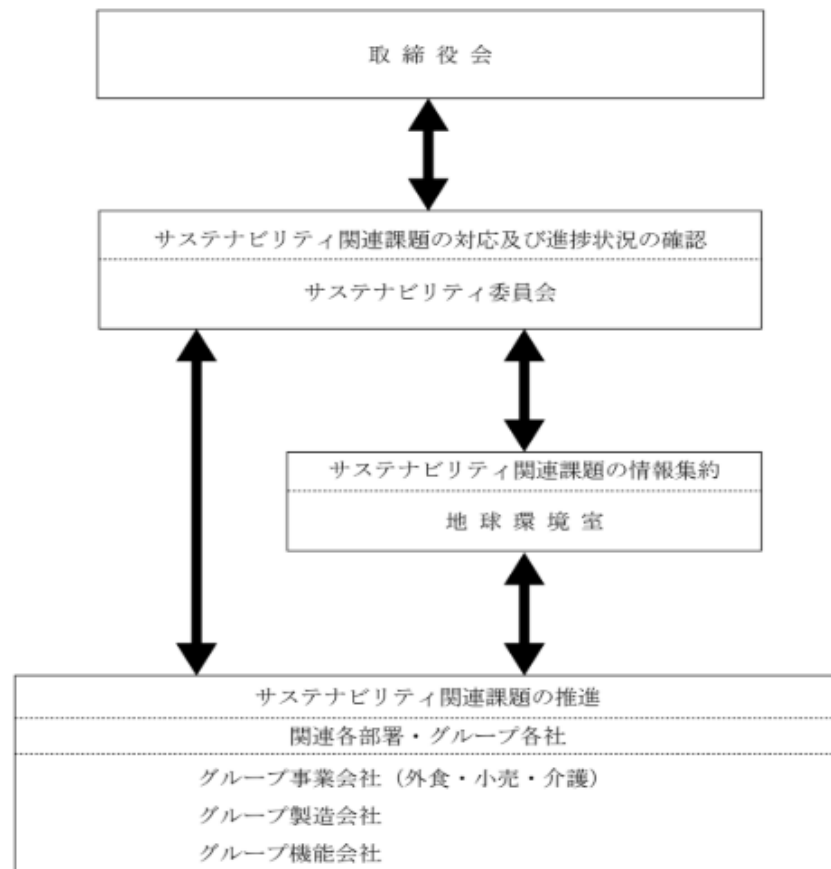
(1) ガバナンス

- ・取締役会において、サステナビリティに関する方針や「マテリアリティ」の特定などの重要事項の決定をしております。中長期にわたる事業リスクと機会を評価し、事業への影響を認識したうえで経営に反映を行っております。
- ・2023年3月に更なるサステナビリティ経営の強化を目的に、取締役会の諮問機関として、サステナビリティ担当役員を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置いたしました。「サステナビリティ委員会」において、取締役会で決定した「マテリアリティ」を中心としたサステナビリティ関連課題の対応及び進捗状況の確認等のモニタリングを行い、その状況を定期的に取締役会へ報告してまいります。また、サステナビリティ担当役員の直轄組織である「地球環境室」は「サステナビリティ委員会」の事務局として、関係各部署、グループ各社と連携しグループのサステナビリティ関連課題の情報集約を行っております。なお、「マテリアリティ」については、後記「(2)戦略」に記載の通りです。

・サステナビリティ全般に関するガバナンス体制について、各組織の役割を図だけでなく、文章でわかりやすく記載している。

・サステナビリティのガバナンス体制を図を用いてわかりやすく記載している。

(体制図)



【株式会社ゼンショーホールディングス】

(2)気候変動の情報開示

- ①気候変動に伴い事業に及ぶと考えられる「リスク」だけでなく、「機会」についても検討し、記載している。
- ②水ストレスによるリスクについて言及している。

(b) リスクと機会

・気候変動に伴い当社グループが直面するリスクと機会について検討を行いました。気候変動に伴うリスクと機会には、GHG排出に関する法規制の強化等の低炭素経済社会への「移行」に起因するものと気象災害の激甚化等による「物理的」変化に起因するものが考えられます。当社グループの事業領域における取組むべき「移行リスク」、「物理的リスク」、「機会」を下記の様に抽出、特定いたしました。

分類	リスクカテゴリー (大分類)	影響度	リスクカテゴリー (小分類)	内 容
移行リスク	市場リスク	中	①消費者の嗜好・行動変化	・顧客の嗜好の変化に伴う既存業態の売上高の減少
	技術リスク	中	①技術革新への対応	・DXをはじめとする技術革新への対応の遅れによるコストの上昇
	政策・法規制リスク	大	①炭素税の導入・コスト上昇	・炭素税の導入による原材料調達コスト、物流コストの上昇
			②エネルギーコストの上昇	・化石燃料・電力価格の高騰によるコストの増加
			③プラスチック規制強化	・代替プラスチックへの変更に伴うコストの増加
	評判	中	①消費者の評判の変化	・気候変動対応への世評の高まりと顧客の評価による選別の進行
			②投資家の評判の変化	・ESG投資家による投資先の選別の進行

- ・気候変動に伴い事業に及ぶと考えられる「リスク」だけでなく、「機会」についても検討し、記載している。
- ・水ストレスによるリスクについて言及している。

分類	リスクカテゴリー (大分類)	影響度	リスクカテゴリー (小分類)	内 容
物理的リスク	急性的リスク	大	①自然災害・気象災害の激甚化	・自然災害（地震等）や気象災害（台風等）による店舗、工場、物流設備への被害
			②水ストレスの影響	・異常気象による熱波、干ばつ等による水の調達リスク
	慢性的リスク	大	①平均気温の上昇	・平均気温の上昇による原材料の品質劣化や収量の低下 ・家畜生育への気温上昇影響 ・飼料価格の上昇影響
			②降水・気象パターンの変化	・降水・気象パターンの変化による原材料の産地への悪影響による価格の高騰
機会	市場	中	①消費者の嗜好・行動変化	・顧客の嗜好・行動の変化に沿った新規事業、業態の開発による売上高の増加
	技術	中	①技術革新への対応	・DX、ロボット化の推進等による生産性の向上
			②再生可能エネルギーの開発	・再生可能エネルギー等への取組みによる炭素税負担の軽減
	政策・法規制	小	①エネルギーコストの対応	・お取引先様を含むサプライチェーン全体での業務プロセス、設備の効率化による原材料調達コストの減少 ・物流の効率化による物流コストの減少
	評判	小	①投資家からの評判向上	・ESGへの取組み評価の向上によるサステナビリティボンド等での調達力の向上
	気候変動（急性的）	中	①自然災害・気象災害の激甚化	・異常気象に適応できる供給体制、インフラ整備による顧客の維持

・特定した「リスク」及び「機会」は、当社グループの戦略や施策に反映を行い、持続可能な社会の実現に向け取り組んでまいります。

【株式会社ゼンショーホールディングス】

(3)人的資本、多様性の情報開示

①女性活躍推進、育児との両立を支援するために、相談窓口の設置、新しい勤務制度や休暇制度の導入、妊娠中および子育て中の従業員向けのガイドブックを用意し周知させていくといった取組みを推進していることを記載。

(C) 人材の育成及び社内環境整備に関する方針、戦略

人的資本への投資については、専門分野ごとの教育制度・資格試験制度の運用や、積極的な配置転換、自己啓発の奨励等を通じて競争力ある人材の育成を行うという基本方針の下、十分な教育予算や競争力ある報酬水準の確保に努めております。また、不確実性の時代において、人類が人種・宗教・民族文化が生み出す様々な対立を乗り越えるためには、多文化共生の相互理解が必要と考えております。そのための組織として、2021年7月に「日本文化研修センター」を設置し、今後のグローバル展開の土台づくりを行っております。具体的には、2022年4月から京都市内の教育施設を拠点として、日本文化に触れる研修を展開し、社員の教養向上を図っています。

人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針と社内環境整備に関する方針は次の通りであります。

①人材の育成・確保

当社は従来から、人材を「人材」と表記し、従業員の行動規範を定めた「ゼンショーグループ憲章」において「多様性、主体性、独創性を尊び、ひとりひとりがいきいきと働ける活力組織」を目指すべき組織像の一つとして掲げ、人材育成や組織作りを行っております。管理職への登用においても、ジェンダー、国籍、職務経歴等の多様性に考慮しながらも、能力評価においては機会均等に発揮できる環境づくりを行っております。具体的には、当社ではジョブ・ローテーション制を導入しており、様々な職種を経験しながら能力形成を行っており、部門別・階層別の研修や、次世代リーダー発掘のための選抜研修、日本文化に触れる研修等を実施しております。さらに、自己啓発サポートの一環として英語学習支援のためのTOEIC受験や、多言語習得のための機会の提供などを行い、また、選抜制による語学研修も実施しております。さらに、経営と労働組合の協議において、2021年に「10年連続ベア」をコミットし、今年度は従業員の給与水準を3ヵ年計画で大幅に引き上げる初年度として、大卒初任給の引き上げ、正社員組合員の給与を9.5%引き上げております。今後益々、人材獲得競争が激しくなる中、組織を牽引する人材の発掘、および採用数・定着率向上などの施策を引き続き進めてまいります。

・日本発のグローバル企業として、不確実性の時代において、多文化共生の相互理解が必要であるという考えを示し、そのための組織として「日本文化研修センター」を設置した旨を記載している。

Point!

②女性活躍推進、育児との両立支援

女性社員、育児中の社員が自身の強みを活かして活躍できる組織、及びそれを支援する制度作りを目的とし、以下のような取り組みを行っております。

- ・女性従業員に対し産休前から職場復帰、育児中の勤務をサポートする相談窓口の設置
- ・男性従業員に対する育児休業を取得するための相談窓口の設置
- ・小学生までの子を育児中の従業員を対象とした時短勤務の制度設定、時間差勤務制度の導入
- ・短時間勤務でも活躍可能な業務や職種の拡充とその仕組み作り
- ・家族の介護および看病並びに不妊治療、子の育児・行事参加に使用できる休暇制度の導入
- ・妊娠中および子育て中の従業員向けガイドブックの社内イントラネットによる周知

・女性活躍推進、育児との両立を支援する制度作りのために、相談窓口の設置、新しい勤務制度や休暇制度の導入、妊娠中および子育て中の従業員向けのガイドブックを用意し周知させていくといった取組みを推進していることを記載。

Point!



【株式会社ゼンショーホールディングス】

(3) 人的資本、多様性の情報開示

② 女性の出産や育児をサポートする制度として、産前6週間、産後8週間の休暇取得が可能であることや男女問わず、育児のための休業や短時間勤務が可能である旨を記載。

③ 社内環境整備

当社では誰もが働きやすい会社になるよう、以下の取り組みを進めております。

- ・ 地域密着型の運営による店舗運営の安定化とサービス向上
- ・ 時間管理委員会による長時間労働発生の未然防止
- ・ 深夜複数勤務体制の確立による安全で安心して働ける環境の確保（防犯体制の強化）
- ・ 全国的なクルーミーティングの開催による風通しのよい店舗運営の拡大
- ・ クルーの待遇改善による全従業員の生活水準の維持向上、店舗でのサービス水準向上
- ・ テイクアウト・セルフオーダーの設置に伴う作業負荷の軽減
- ・ オペレーションマニュアルの見直しによるDX を活用した店舗での生産性向上及びクルー負担軽減

④ 従業員の安全・健康

従業員の安全・健康に関しましては、ココロとカラダの健康を促進するために品川本部に健康支援室があり、看護師と保健師の資格と経験を持った社員が常駐しております。また、月に数回産業医が来社し、健康に関する相談もすることができます。さらに、がん対策促進企業アクションにパートナー企業として加盟し、がん検診受診率向上を目指しております。インフルエンザの予防接種の際には、補助金を支給しております。

女性の出産や育児をサポートする制度としては産前6週間、産後8週間の休暇取得が可能であり、男女問わず育児休業（子どもが最大3歳になるまで）や育児短時間勤務（子どもが中学校に入学するまで）が可能です。

- ・ 女性の出産や育児をサポートする制度として、産前6週間、産後8週間の休暇取得が可能であることを記載。
- ・ 男女問わず、育児のための休業や短時間勤務が可能である旨を記載。

Point!

【株式会社ゼンショーホールディングス】

(3)人的資本、多様性の情報開示

③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について、当年度実績と目標値を記載している。

(4)指標及び目標

当社グループでは、上記「(2) 戦略」において記載した、人財の多様性の確保を含む人財の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針に係る指標については、当社においては、関連する指標のデータ管理とともに、具体的な取組みが行われているものの、連結グループに属する全ての会社では行われてはいないため、連結グループにおける記載が困難であります。このため、次の指標に関する目標及び実績は、提出会社のものを記載しております。

指標	目標	実績（当連結会計年度）
管理職に占める女性労働者の割合	2029年3月までに30%	14.2%
男性労働者の育児休業取得率	2026年3月までに50%	25.7%

・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について、当年度実績と目標値を記載している。

日本マクドナルドホールディングス株式会社

【日本マクドナルドホールディングス株式会社】

<サステナビリティ情報開示のポイント>

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①サステナビリティのガバナンス体制を図と文章を用いて端的に記載している。 ②リスク管理に関するガバナンス体制について、監督機能と業務執行機能に分けて、各機関・組織の関係や役割等を具体的に記載し、そのプロセスを図と文章で具体的に記載している。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①プラスチックの削減に向けて、紙製ストロー、木製カトラリー、紙製サラダボックスを導入したり、サステナブルな素材を使用したおもちゃへの移行を進めている旨を記載している。 ②グループが重点を置いている環境・気候変動の指標について、2年間の実績値を定量的に記載している。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①クルーの属性内訳を重視した最適化や地益社員制度、サポート店長制度などの取組みの例を挙げて、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを重視したキャリア開発の推進に取り組んでいる旨を記載。 ②従業員エンゲージメント、女性管理職比率や女性店長比率、男性の育児休業取得率、障がい者雇用比率について、前年を含め2年分の実績を定量的に示している。

<特徴的な取り組み内容>

気候変動関連等

- ・グループにもたらされる影響を鑑みて、脱炭素化とプラスチックの削減、食品の2R（リデュース・リサイクル）に重点を置いた取組みを進めている旨を記載。
- ・林野庁が推進する「ウッド・チェンジ・ネットワーク」に賛同し、森林の保全と地域の生態系の保護、激甚化する災害被害の抑制などを目的として、国産木材を活用した店舗づくりを推進している旨を記載。
- ・プラスチックの削減に向けて、紙製ストロー、木製カトラリー、紙製サラダボックスを導入したり、サステナブルな素材を使用したおもちゃへの移行を進めている旨を記載している。
- ・食品リサイクルの取組みとして、全店舗で廃食用油のほとんどをリサイクルしているほか、一部店舗で、飼料化、肥料化、バイオマス燃料化を実施している旨を記載。

【日本マクドナルドホールディングス株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

①サステナビリティのガバナンス体制を図と文章を用いて端的に記載している。

(1) ガバナンス

当社グループでは、取締役会及び監査役会による監督のもと、各担当執行役員によるイニシアチブと、部門横断的なプロジェクトの推進により、社会課題の解決と持続可能な経営の両立を目指しております。

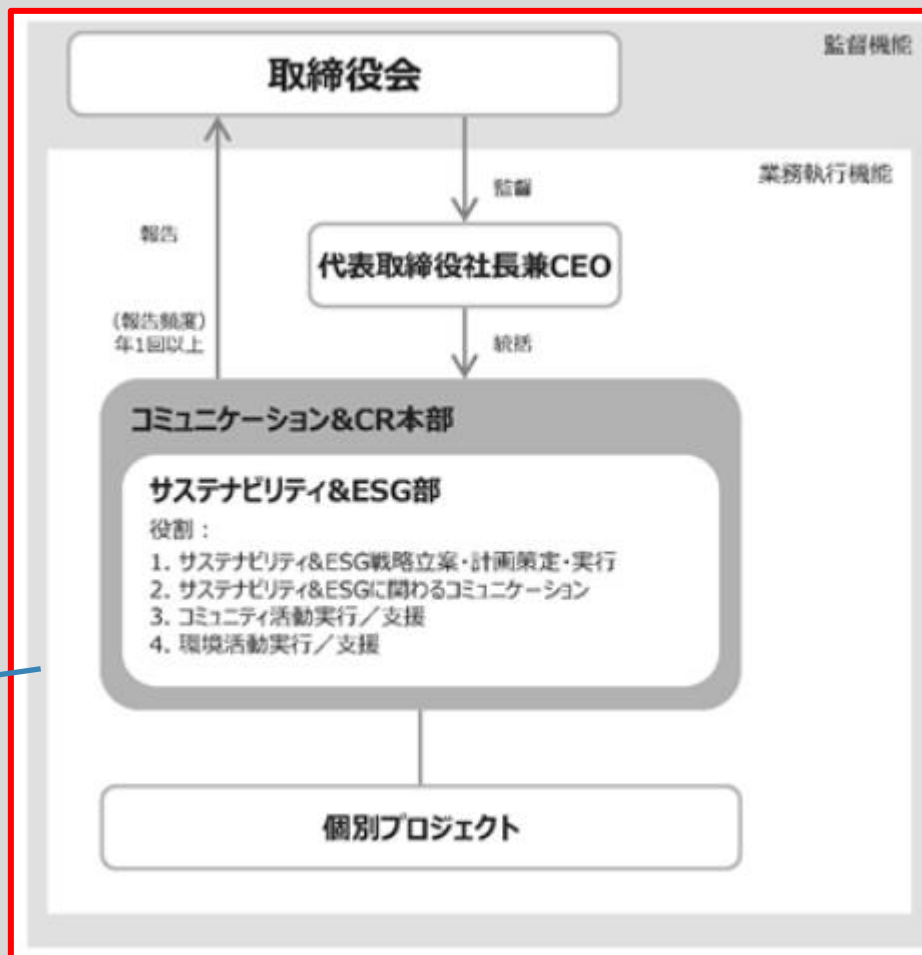
サステナビリティを推進する最高責任者は、代表取締役社長兼最高経営責任者（CEO）が担い、関連する取り組みや進捗状況を統括管理しております。執行役員コミュニケーション＆CR本部長（以下、担当執行役員）の監督のもと、管轄部署であるサステナビリティ＆ESG部が、サステナビリティの取り組みを推進しております。

同部は、全社的なサステナビリティに関する戦略立案や計画策定を行っており、各取り組みについての進捗状況を集約しております。それらの情報は、担当執行役員を通じてCEOに報告され、定期的（年1回以上）に取締役会へ報告されます。取締役会はこの報告を受け、サステナビリティに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう監督しております。

例えば気候変動対策については、CO2排出量の削減、省エネルギー化、再生可能エネルギーの導入、プラスチック使用量の削減、パッケージの環境負荷低減といった具体的な対策をプロジェクト単位で推進しております。各プロジェクトの進捗は、担当執行役員及び関連する執行役員より適宜CEOに報告されます。

・サステナビリティ全般に関するガバナンス体制について、各組織の役割を図だけでなく、文章でわかりやすく記載している。

・サステナビリティ全般に関するガバナンス体制を図を用いてわかりやすく記載している。



【日本マクドナルドホールディングス株式会社】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

②リスク管理に関するガバナンス体制について、監督機能と業務執行機能に分けて、各機関・組織の関係や役割等を具体的に記載し、そのプロセスを図と文章で具体的に記載している。

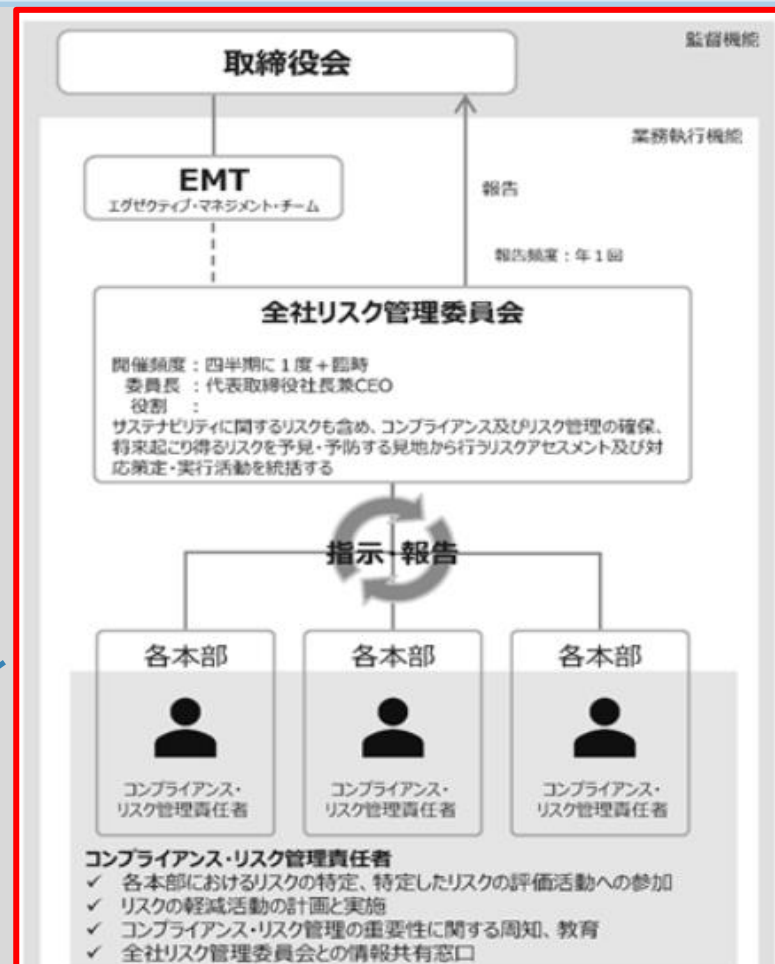
(3) リスク管理

サステナビリティに関する重要なリスクについては、コンプライアンスを含むその他のすべてのリスクと共に、全社リスク管理委員会にて、その特定と評価並びに管理を行っております。全社リスク管理委員会は、代表取締役社長兼最高経営責任者（CEO）を委員長として原則四半期に1度開催し、さらに重要リスクについて個別に審議が必要と判断した場合に臨時開催しており、定期的（原則年1回）に取締役会へ報告します。

具体的なプロセスとして、各担当執行役員がそれぞれの担当本部におけるコンプライアンス・リスク管理責任者となり、担当本部内の業務に関連して発生しうる潜在的なリスクを洗い出しております。識別されたリスクは、危機管理部が法務本部と連携のうえコンプライアンス・リスク管理責任者へのヒアリングを通して集約し、重要性の評価を行います。そのうえで、「全社ビジネスへの影響度」と「発生可能性」の2軸で重要度をマッピングして「固有リスク」を評価、さらに対策後の「残余リスク」の高さを踏まえてトップリスクを決定します。このプロセスは年次で見直し、全社リスク管理委員会において、1年間を通じて集中して対策を講じるべきトップリスクを選定しております。全社リスク管理委員会は、それぞれのトップリスクごとに担当本部を指名し、当該本部のコンプライアンス・リスク管理責任者は、特定されたリスクに対する影響の緩和や回避のための計画策定と実施及び周知を担い、全社リスク管理委員会で定期的に進捗状況を報告しております。

サステナビリティに関するリスクについても、このプロセスのなかで識別・評価・管理されております。全社リスク管理委員会に執行役員コミュニケーション＆CR本部長が委員として参加し、同本部に係るコンプライアンス・リスク管理責任者としてその進捗や懸念されるリスクについての共有を行い、全社的な戦略を踏まえたリスク管理を実行しております。

・リスク管理に関するガバナンス体制について、監督機能と業務執行機能に分けて、各機関・組織の関係や役割等を具体的に記載し、リスク管理のプロセスを図と文章で具体的に記載している。



【日本マクドナルドホールディングス株式会社】

(2)気候変動の情報開示

①プラスチックの削減に向けて、紙製ストロー、木製カトラリー、紙製サラダボックスを導入したり、サステナブルな素材を使用したおもちゃへの移行を進めている旨を記載している。

④環境・気候変動に関する戦略

気候変動が当社グループにもたらす影響としては、異常気象による店舗への直接的な被害のほか、主要な原材料（小麦粉、飼料用穀物、野菜等）の作況による調達価格高騰や流通量減少、品質の低下が想定されます。また、海洋汚染やマイクロプラスチックの発生と流出も、同様に海産原材料の収量に影響を及ぼすことが考えられます。一方、当社グループの事業活動が環境に及ぼす影響の観点では、食品ロスの発生は、主要な原材料の生産工程で消費された自然資本やエネルギーが有効活用されないまま、余剰な温室効果ガスのみを空気中に残留させることになり、地球温暖化や前述の異常気象の発生にもつながる重要課題であると捉えております。

以上を鑑み、当社グループでは脱炭素化とプラスチックの削減、食品の2R（リデュース・リサイクル）に重点をおいた取り組みを進めております。脱炭素化に向けては、2022年より太陽光や水力、地熱などの再生可能エネルギーに由来した電力の導入を各店舗にて順次開始し、物流においてはサプライチェーンにおける配送業務の平準化・効率化に取り組んでおります。その他、当社グループは林野庁が推進する「ウッド・チェンジ・ネットワーク」の趣旨に賛同し、森林の保全と地域の生態系保護、激甚化する災害被害の抑制などを目的として、国産木材を活用した店舗づくりも推進しております。プラスチックの削減に向けては、紙製ストロー、木製カトラリー、紙製サラダボックスの導入、サステナブルな素材を使用したおもちゃへの移行をはじめております。食品リサイクルの取り組み例としては、全店舗でほぼ100%の廃食用油（フライオイル）を主に鶏の配合飼料としてリサイクルしているほか、一部の店舗で、食品リサイクル法の優先順位に則り、飼料化、肥料化、バイオマス燃料化を行っております。

・グループにもたらされる影響を鑑みて、脱炭素化とプラスチックの削減、食品の2R（リデュース・リサイクル）に重点を置いた取り組みを進めている旨を記載。

Point!

・林野庁が推進する「ウッド・チェンジ・ネットワーク」に賛同し、森林の保全と地域の生態系の保護、激甚化する災害被害の抑制などを目的として、国産木材を活用した店舗づくりを推進している旨を記載。

Point!

・プラスチックの削減に向けて、紙製ストロー、木製カトラリー、紙製サラダボックスを導入したり、サステナブルな素材を使用したおもちゃへの移行を進めている旨を記載している。

・食品リサイクルの取り組みとして、全店舗で廃食用油のほとんどをリサイクルしているほか、一部店舗で、飼料化、肥料化、バイオマス燃料化を実施している旨を記載。

Point!

【日本マクドナルドホールディングス株式会社】

(2)気候変動の情報開示

②グループが重点を置いている環境・気候変動の指標について、2年間の実績値を定量的に記載している。

②環境・気候変動に関する指標と目標

種別の食品・容器包装廃棄物量データ、エネルギー使用量データ及び、以下に示す各指標に基づき、当社グループに起因する環境負荷の進捗管理を行っております。温室効果ガス排出量については、2050年までのネット・ゼロ・エミッション達成を掲げ、2030年までに店舗とオフィスからの排出量を2018年度実績比で50.4%削減することを目指しております。また、廃棄物管理の観点では、食品ロス率の削減、食品リサイクル率の上昇を目指し、2025年末までに、すべてのお客様用パッケージ類およびハッピーセット®のおもちゃを再生可能な素材、リサイクル素材または認証素材に変更することを目指しております。

指標	2022年実績	2023年度実績
全店舗の電気とガスによるCO2排出量	360,083 t -CO2 (2018年実績比 8.9%削減)	331,622 t -CO2 (2018年実績比 16.1%削減)
食品ロス率 ※ 可食部の廃棄量 (kg) ÷ 食品の仕入れ量 (kg)	2.4%	2.3%
食品リサイクル率	65.0%	68.6%

(注) 各指標の対象は直営全店舗及びフランチャイズ全店舗です。

・グループが重点を置いている環境・気候変動の指標について、2年間の実績値を定量的に記載している。

【日本マクドナルドホールディングス株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

①クルーの属性内訳を重視した最適化や地益社員制度、サポート店長制度などの取組みの例を挙げて、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを重視したキャリア開発の推進に取り組んでいる旨を記載。

②人的資本に関する戦略

持続可能な発展のためには、地域の人々の協力が不可欠です。人手不足や人材の流出は従業員満足度や顧客満足度の低下、ひいては企業の評判を低下させ、お客様の減少に繋がりがねません。また、その影響は食材等の原材料供給を担うサプライヤーや生産地の皆さまにまで波及します。

当社グループは、事業を展開する地域における雇用の創出に貢献しており、当社グループの専門教育機関である「ハンバーガー大学」では、クルー（店舗アルバイト従業員）や社員だけでなく、教職員研修の支援を行うなど多くのひとに育成機会を提供しております。より高い水準のサービスをお客様に提供し続けるための人材育成は、その好循環の中で地域社会の皆さまの生産活動を支えることにも寄与すると考えております。事業の持続可能な成長を維持するために、性別、国籍、人種、世代、障がいの有無、文化的背景や価値観といった個人の属性に関わらず、多様な人々の人権を尊重し、従業員が能力を最大限に発揮できるための人材育成と働きやすい職場環境の整備が重要と考え、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを重視したキャリア開発の推進に取り組んでおります。例えば、店舗運営面では多様性の観点からクルーの属性内訳（学生、主婦・主夫、シニア等）を重視し最適化を図っています。また2021年には、特定の勤務地、時間、職務に限定することで、ライフスタイルに合わせて安心して働くことができる地域社員制度を導入したほか、店長がよりワークライフバランスを推進できるよう、サポート店長制度も新たに設けました。オフィススタッフについても、店舗同様、時代や社会の変化を考慮した働きやすい環境の整備を推進しております。なお、当社は、経済産業省と東京証券取引所が女性活躍推進に優れた企業を選定する「なでしこ銘柄」において、2023年度「なでしこ銘柄」に選定されております。

・グループの専門教育機関「ハンバーガー大学」で、クルーや社員だけでなく、教職員研修の支援を行うなど、地域における雇用創出に貢献している旨を記載。

・クルーの属性内訳を重視した最適化や地益社員制度、サポート店長制度などの取組みの例を挙げて、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを重視したキャリア開発の推進に取り組んでいる旨を記載。

【日本マクドナルドホールディングス株式会社】

(3)人的資本、多様性の情報開示

②従業員エンゲージメント、女性管理職比率や女性店長比率、男性の育児休業取得率、障がい者雇用比率について、前年を含め2年分の実績を定量的に示している。

①人的資本に関する指標と目標

当社グループでは従業員の多様性を重視するうえで、各従業員の属性別人数や比率、人事制度等の利用状況をはじめ、目的に応じて複数の指標を管理しております。以下一覧表に示す指標は、前述の人的資本に関する戦略に紐づく指標を一部抜粋し開示するものです。このうち、女性管理職比率については2030年までに全体比40%を目標に掲げ、個人の属性に依存しない多様な人材が活躍できる職場環境づくりを目指しております。

指標	2022年実績	2023年度実績
従業員エンゲージメント (注) 1	88%	89%
女性管理職比率 (注) 2	25.3%	25.5%
女性店長比率 (注) 2	31.8%	32.7%
男性の育児休業取得率 (注) 3	26%	29%
障がい者雇用比率 (注) 1	2.3%	2.3%

(注) 1 対象者は日本マクドナルド株式会社の社員及びクルーです。

2 対象者は日本マクドナルド株式会社の社員です。

3 対象者は日本マクドナルド株式会社の常時雇用労働者です。

・従業員エンゲージメント、女性管理職比率や女性店長比率、男性の育児休業取得率、障がい者雇用比率について、前年を含め2年分の実績を定量的に示している。

株式会社すかいらーくホールディングス

【株式会社すかいらーくホールディングス】

<サステナビリティ情報開示のポイント>

金融庁が推奨している開示基準項目	ポイント
(1) サステナビリティ全般の情報開示	①マテリアリティ特定のプロセスが具体的に開示されている。 ②マテリアリティの特定にとって、2軸で整理する際に一部の象限に項目が集中しすぎないようにすることで、グループにとって最優先で対応すべき課題が明確になっている。 ③マテリアリティごとの指標や複数年にわたる過去の実績やKPIが定量的に記載され、KPIに向けた主な取組みが示されている。 ④サステナビリティに関する取組みにより、どのように価値創造に至っているかをモデルで説明することは有用。
(2) 気候変動関連等の情報開示	①シナリオ分析を行うにあたっての前提条件を記載している。 ②水資源については、取水量と排水量に分けて定量的に記載している。 ③温室効果ガス排出量の実績値をスコープ1~3で整理し、複数年にわたって定量的に開示するとともに、スコープ3については、カテゴリーごとの内訳も記載。
(3) 人的資本、多様性等の情報開示	①グループが人材戦略において取り組む各テーマについて説明し、各テーマごとに実施している取組みについて端的に記載している。 ②女性管理職比率や喫煙率、平均月間残業時間、有給休暇取得率について過去の実績値を示し、KPIについても複数年にわたって定量的に示している。

<特徴的な取り組み内容>

その他（責任ある調達）

・責任ある調達のために、サプライヤーを、財務的な信頼性、品質の安定性のみならず、サプライヤーの従業員管理、人権配慮、環境への配慮、その他の反社会的行為の状況など多面的な観点から選定しており、またサプライヤースタッフとのコミュニケーション等を取り、企業活動と社会・環境の共存共栄をサプライヤーとともに目指している旨を記載。

・世界40か国の調達先について、持続可能な調達を行うために社内チェック体制・プロセスを構築しており、その結果、購買部門がCSR調達を推進する方針を持ち、購買部門が一体となって取り組む姿勢や環境が構築されていることや、CSRチェックを通じて取引先や産地を直接確認し、現場でのリスク確認や対策を進めていること、また、研修等を通じて当社購買部門の各食材チームのバイヤーが持続可能な調達に関するマネジメントシステムや法規制、CSRチェックの方法などの知識や力量を取得することに努めていること、そのような知識や力量を保有していることなどが認定機関に確認され、外食業界初の持続可能な調達の国際規格ISO20400認証を取得した旨を記載している。

【株式会社すかいらーくホールディングス】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

- ①マテリアリティ特定のプロセスが具体的に開示されている。
- ②マテリアリティの特定にとって、2軸で整理する際に一部の象限に項目が集中しすぎないようにすることで、グループにとって最優先で対応すべき課題が明確になっている。

マテリアリティ特定プロセス

STEP1 課題の抽出

- SDGsなどの社会的要請、ESG評価機関の調査項目などを踏まえて課題を抽出
- 社内の各部門が長期的視点から自部門の業務領域における課題を抽出

STEP2 優先順位付け

抽出した課題を「すかいらーくグループにとっての重要度」と「ステークホルダーにとっての重要度」の両面から分析と優先順位付け

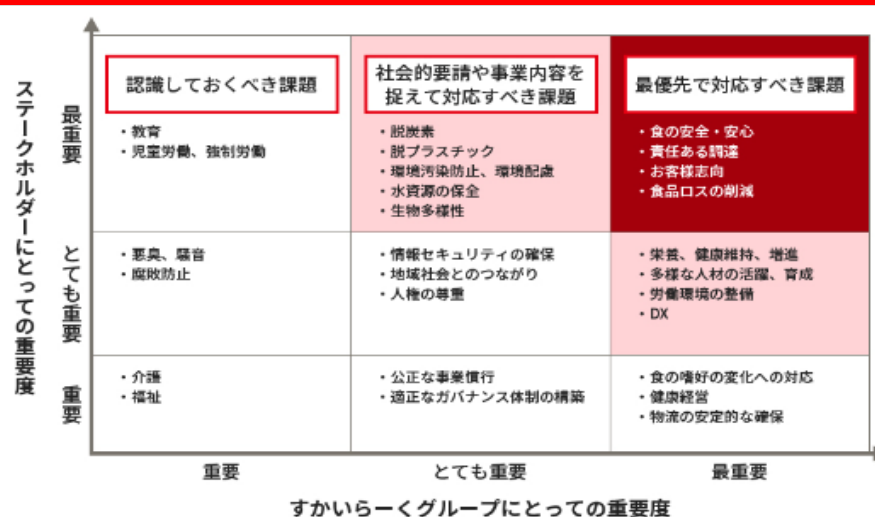
「すかいらーくグループにとっての重要性」は、方針・戦略、社会的要請や事業内容を捉えて対応すべき課題、環境・社会への配慮の観点から、「ステークホルダーにとっての重要性」は、世の中の動向、ステークホルダーの当社への期待、環境・社会への影響の観点から評価

「すかいらーくグループにとって重要性が非常に高い課題」

食の安全・安心、責任ある調達、お客様志向、食品ロスの削減、脱炭素、栄養・健康維持・増進、多様な人財の活躍・育成、労働環境の整備、DX、食の嗜好の変化への対応、健康経営、物流の安定的な確保

「ステークホルダーにとって重要性が非常に高い課題」

食の安全・安心、責任ある調達、お客様志向、食品ロスの削減、脱炭素、脱プラスチック、環境汚染防止・環境配慮、水資源の保全、生物多様性、教育、児童労働・強制労働



STEP3 マテリアリティの特定

優先順位付けされた課題を関連部門役員による審議をへて、「サステナビリティ委員会」で審議の上、「マテリアリティ」として決定し、取締役会に報告

特定にあたっては、役員勉強会で外部ステークホルダーとも意見交換を行い、「DX」「生物多様性」を追加

- ・会社のサイトには、マテリアリティ特定のプロセスが具体的に開示されている。
- ・マテリアリティの特定にとって、2軸で整理する際に一部の象限に項目が集中しすぎないようにすることで、グループにとって最優先で対応すべき課題が明確になっている。

【株式会社すかいらーくホールディングス】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

③マテリアリティごとの指標や複数年にわたる過去の実績やKPIが定量的に記載され、KPIに向けた主な取組みが示されている。

マテリアリティに基づく目標

マテリアリティに基づく目標については、サステナビリティ委員会で年1回重要性分析を行い、見直しを実施しています。

マテリアリティ	2030年KPIに向けた取り組み	主な指標	2020年 (2018年)実績	2023年 実績	KPI			
					2024年	2025年	2030年	2050年
食の安全・安心	品質保証体制の体系的なアップデート 適切な表示の継続	重大食品事故 通報・外販のフロー	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ	ゼロ
	商品のフレッシュアップ・プロモーションの 進化	健康な食生活に貢献する商品の提供	3品	4品	3品	5品	10品	20品
健康・栄養	健康、栄養に配慮したメニューの取扱い 拡大・ウェブサイトでの訴求 栄養成分表示の拡大	(ブランド当)	(ブランド当)	(1ブランド当)	(1ブランド当)	(1ブランド当)	(1ブランド当)	(1ブランド当)
お客様志向	徹底的なQSC(品質・サービス・コンプライ アンス)の向上	お客様満足度	—	85%	82%	82%	85%	90%
	「お客様の声」を経営に活かすための体制の 強化 お客様の声に基づく商品・サービスの提 供の推進							
DX	会社・全業態でのDXの推進	DXのためのトライアルの数	0件	118件	50件	50件	50件	50件
働き方改革	ダイバーシティの推進	女性管理職比率	10%	10%	13%	15%	30%	50%
	健康経営の推進	喫煙率	33%	20%	15%	14%	10%	ゼロ
	ワークライフバランスの推進	平均残業時間 有給休暇取得率	31時間 60%	32時間 64%	28時間 66%	26時間 66%	20時間 80%	ゼロ 100%
責任ある調達	取引先調査の実施	取引先のCSR調査実施	0%	84%	100%	100%	100%	100%
	人権、労働、環境、食の安全、倫理に おける取引先管理の徹底	取引先の人権デューデリジェンス実施	0%	39%	30%	80%	100%	100%
食品ロスの削減	食品ロスの削減	店舗食品廃棄量 (期限切れ・調理ミス起因)	6,397t (2018年)	4,222t	4,158t	3,838t	3,199t	1,599t
	廃棄食材の再生利用推進	店舗食品廃棄量 (不可抗力・食べ残し起因)	20,131t (2018年)	14,905t	14,092t	13,689t	10,066t	5,033t
		工場食品廃棄量 (期限切れ起因)	131t (2018年)	99t	92t	88t	66t	33t
		工場食品廃棄量 (不可抗力起因)	4,468t (2018年)	3,336t	3,108t	2,958t	2,234t	1,117t
		再生利用等実施率	35.10% (2018年)	48.90%	46.80%	47.20%	50%	75%

脱プラスチック	使い捨てプラスチックの使用量削減 環境配慮型素材への移行推進	使い捨てプラスチック使用量(包材)	2,315t	2,039t	2,250t	2,000t	1,158t	1,158t
	廃棄プラスチックのサイクル推進	使い捨てプラスチック使用量(消耗品・ レジ袋)	1,156t	950t	887t	668t	578t	578t
脱炭素	省エネの推進 再生可能エネルギーへの移行推進	スコープ1の削減	133,527 t CO2(2018年)	103,984 t CO2	99,878 t CO2	93,480 t CO2	65,674 t CO2	ゼロ
		スコープ2の削減	300,327 t CO2(2018年)	212,659 t CO2	224,645 t CO2	210,072 t CO2	146,356 t CO2	ゼロ
		スコープ3の削減	996,986 t CO2(2018年)	827,450 t CO2	847,438 t CO2	822,513 t CO2	697,890 t CO2	ゼロ
	再生エネルギーの脱炭素化の施設数		—	2	100	300	2,000	全施設
		電力使用量(店舗)	505,917kwh (2018年)	405,393kwh	391,979kwh	391,979kwh	455,324kwh	404,733kwh
		ガソリン使用量(宅配・業務車)	1,643kl (2018年)	1,850kl	1,900kl	1,820kl	1,478kl	1,314kl
		電力使用量(工場)	39,659kwh (2018年)	38,892kwh	37,999kwh	34,136kwh	35,693kwh	31,727kwh
		取水量(店舗)	8,155,130t (2018年)	5,532,842t	4,880,847t	4,859,830t	7,339,617t	6,524,104t
水資源の保全	工場、店舗での水使用量の削減	取水量(工場)	792,810t (2018年)	719,443t	728,952t	626,160t	713,529t	634,248t
		国産野菜におけるJGAP又はそれに類する 認証比率	5%	15%	16%	25%	50%	100%
生物多様性	認証食材、認証素材の取り扱い拡大	パーム油におけるRSPO認証比率	0%	0%	0%	0%	100%	100%
		紙製品におけるFSC/PEFC認証製品 使用比率	0%	36%	36%	45%	75%	100%

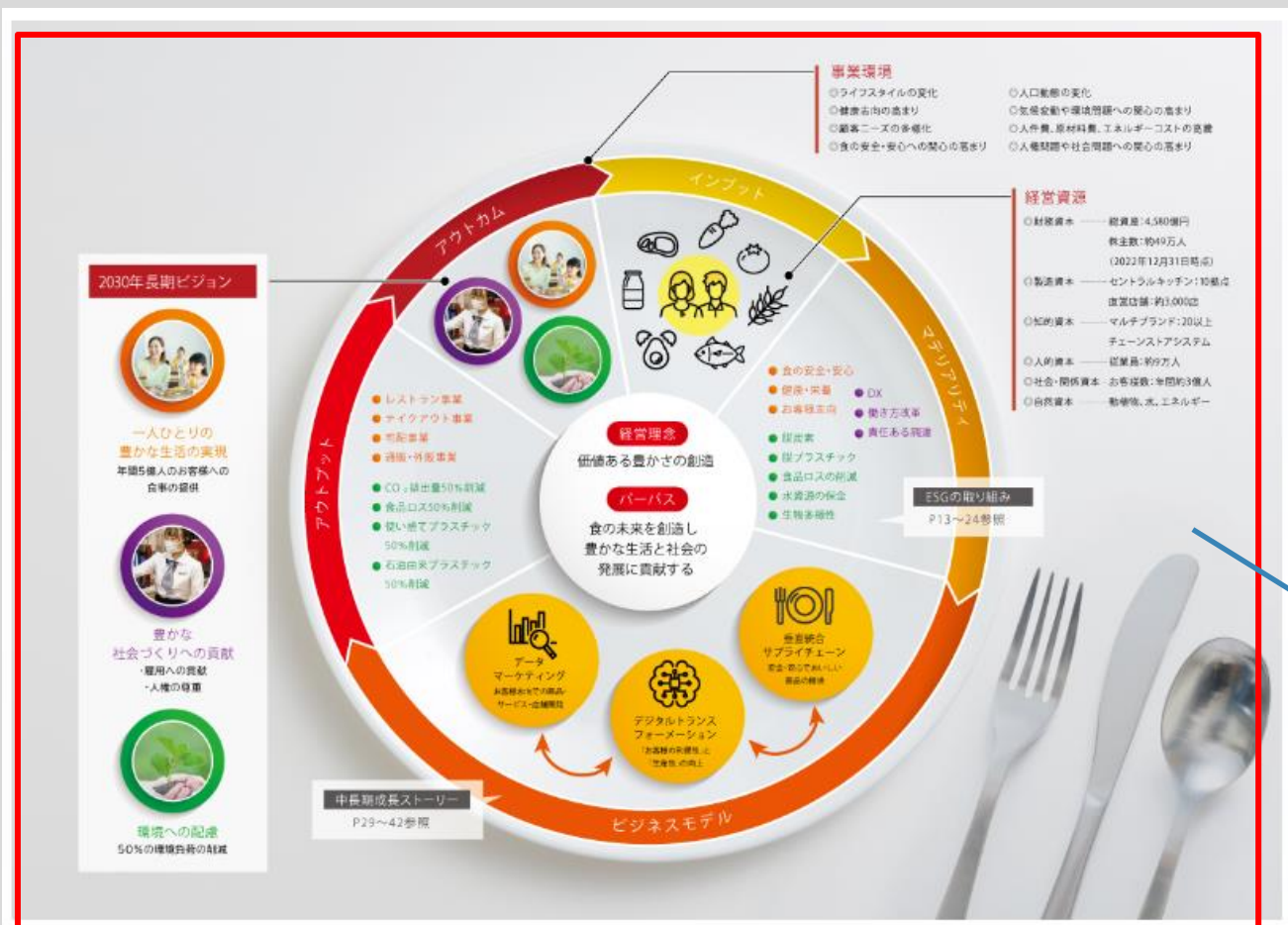
・サイトでは、マテリアリティごとの指標や複数年にわたる過去の実績やKPIが定量的に記載され、KPIに向けた主な取組みが示されている。

・水資源の保全や生物多様性についても開示されている。

【株式会社すかいらーくホールディングス】

(1) サステナビリティ全般の情報開示

④サステナビリティに関する取組みにより、どのように価値創造に至っているかをモデルで説明することは有用。



・サステナビリティに関する取組みにより、どのように価値創造に至っているかをモデルで説明することは有用。

【株式会社すかいらーくホールディングス】

(2)気候変動の情報開示

①シナリオ分析を行うにあたっての前提条件を記載している。

シナリオ分析では、低炭素社会へ移行することに伴い影響が顕著になる「2°C(1.5°C)シナリオ」と、気候変動に伴う物理面で影響が顕著になる「4°Cシナリオ」の2つのシナリオを用い、分析しました。

想定した世界観	概要	分析に使用した 具体的なシナリオ
2°C(1.5°C) シナリオ	産業革命期から2100年までに気温上昇を2°C(1.5°C)に抑える世界を想定したシナリオです。脱炭素へ向け、現在より厳しい政策や規制の導入、市場の変化等によって、大気中の温室効果ガスの増加を抑制し気温上昇を抑える世界観を想定しています。	• Net Zero Emissions by 2050 Scenario (出典：IEA（国際エネルギー機関）WEO 2023) • Sustainable Development Scenario (出典：IEA WEO 2019) • RCP2.6 (出典：IPCC（気候変動に関する政府間パネル）AR5)
4°C シナリオ	産業革命期から2100年までに平均気温が約4°C上昇する世界を想定したシナリオです。現行の気候関連政策は成行きて続き、異常気象の激甚化をはじめとした、平均気温上昇に伴う物理的影響が顕著になる世界観を想定しています。	• Stated Policies Scenario (出典：IEA WEO 2023) • RCP8.5 (出典：IPCC AR5)

- ・シナリオ分析を行うにあたっての前提条件を記載している。
- ・シナリオ分析におけるシナリオのデータソースを開示している。

- ・主なリスク・機会を具体的に述べ、影響度評価、影響時期を記載している。

移行リスク

※短期（0～2年）、中期（3～5年）、長期（5年超）

※影響度については、2030年時点のものとして検討しています

※対象範囲は当社グループ全社としています

リスク カテゴリー	リスク項目	影響度 評価 (大分類)	影響時期	当社への主なリスク または機会	影響度 評価 (小分類)
政策・ 法規制	炭素税の導入 (原材料価格、 包材価格、物流 価格の上昇、炭 素税負担)	大	中期～長期	炭素価格の導入による店舗 運営コストの増加、原材料 調達コストや製造コスト、 包材コスト、物流コストの 増加	大
	電力価格の上 昇、再生可能エ ネルギーの使用		中期～長期	電力価格の上昇によるエネ ルギーコストの増加、原材 料調達コストや製造コスト の増加、再生可能エネルギ ーへの転換に伴う調達コスト、 設備投資コストの増加	大
	配送車両のEV化 対応		中期～長期	自社配送車両のEV車両への 入替のためのコスト増加、 宅配車両、物流車両	中
	代替プラスチック への変更による コストの増加		短期～長期	プラスチック規制に対応し た代替原材料の調達コスト の増加	小
市場	消費者行動の変 化、消費者嗜好 の変化	中	短期～長期	消費者需要の変化による減 収	中
評判	ブランド価値の 毀損（顧客）	大	短期～長期	環境課題への対応遅れによ り顧客からの信用失墜、ブ ランドイメージの低下によ る減収	大
	ブランド価値の 毀損（投資家）		短期～長期	環境課題への対応遅れより 投資家からの信用失墜、融 資金利の上昇	中
	ブランド価値の 毀損（従業員）		短期～長期	環境課題への対応遅れによ り従業員からの信用失墜、 ブランドイメージ低下によ り 社員・クルー応募数の減 少、採用難度上昇	大

移行リスクのみ抜粋

【株式会社すかいらーくホールディングス】

(2)気候変動の情報開示

②水資源については、取水量と排水量に分けて定量的に記載している。

④指標及び目標

気候関連のリスク及び機会を評価する際に用いる指標は以下「気候関連指標、目標、実績一覧」に示す内容を当社ホームページに掲載しております。

<https://corp.skylark.co.jp/sustainability/environment/climate/>

「気候関連指標、目標、実績一覧」

- 1) 脱炭素、水資源の保全、脱プラスチックに関する指標及びKPI
- 2) マテリアリティごとのKPI
- 3) 当社スコープ1、スコープ2、スコープ3の温室効果ガス排出量
- 4) 当社の温室効果ガス排出量に関連するリスクと機会
- 5) 脱炭素、水資源の保全、脱プラスチックに関する目標 については以下のページに掲載しております。
<https://corp.skylark.co.jp/sustainability/environment/climate/>
- 6) 各指標の2022年度までの実績は以下のページに開示しております。2023年度の実績については2024年3月中に速報値を、6月中に確定値を開示予定です。
<https://corp.skylark.co.jp/sustainability/environment/achievements/>

・サイト上で、指標や目標、実績値について開示している旨を記載。

・サイト上で、環境関連データを複数年にわたる実績を定量的に事細かく示している。
・水資源については、取水量と排水量に分けて定量的に記載している。

環境関連データ

	項目	2018 基準年	2020	2021	2022	2023
温室効果 ガス (GHG) 【連結】	スコープ1・2の 合計排出量 (t-CO ₂)	433,854	349,382	303,107	310,692	316,644
	スコープ1・2の 原単位 (t-CO ₂ /百万円)	1.184	1.211	1.146	1.023	0.892
	スコープ1の原 単位 (t-CO ₂ /百万円)	0.364	0.395	0.379	0.350	0.293
	スコープ2の原 単位 (t-CO ₂ /百万円)	0.820	0.816	0.766	0.673	0.599
	スコープ3の原 単位 (t-CO ₂ /百万円)	2.721	2.733	2.717	2.580	2.331
取水量 【連結】	総取水量 (t)	8,947,940	6,504,199	5,806,070	6,183,233	6,252,285
	上水取水量 (t)	8,636,247	6,220,650	5,524,201	5,879,120	5,976,865
	地下水取水量 (t)	311,693	283,550	281,870	304,114	275,420
	原単位 (t/百万円)	24.42	22.55	21.95	20.36	17.62
排水量 【連結】	総排水量 (t)	8,823,293	6,368,901	5,675,980	6,068,144	6,127,238
	下水道放流 (t)	8,102,690	5,748,625	5,143,104	5,514,065	5,538,217
	河川放流 (t)	720,603	620,276	532,876	554,079	589,022

エネルギー 【連結】	使用量 (千kWh)	1,245,265	1,079,369	950,945	1,011,525	★1,019,501
	非再生可能エネルギー使用量	1,245,265	1,079,369	950,945	1,011,064	1,018,999
	再生可能エネルギー使用量	—	—	—	461	★502
	再生可能エネルギー比率	—	—	—	0.05	0.05
	使用量 (原単位) (kg/百万円)	213,875	187,313	166,957	178,608	★176,853
電力【連結】	使用量 (千kWh)	597,699	529,731	478,445	515,100	★516,847
	原単位 (千kWh/百万円)	1.631	1.837	1.808	1.696	1.457
食品廃棄 量	食品廃棄の発生 量 (t)	40,698	27,340	26,076	26,959	27,549
	食品廃棄の再生 利用量 (t)	13,312	7,342	7,916	8,865	8,195
	食品廃棄量 (t)	26,443	19,207	17,156	16,919	18,554
	食品廃棄量原単 位 (kg/百万円)	73.67	68.60	66.69	57.88	63.48
	食品廃棄の再生 利用等実施率 (%)	38.5	35.1	37.9	44.9	49.9
食品以外 廃棄量	食品以外廃棄の 発生量 (t)	48,218	35,118	32,320	31,854	35,755
	食品以外廃棄の 再生利用量 (t)	9,748	7,996	7,354	8,155	9,724
	食品以外廃棄量 (t)	38,471	27,122	24,966	23,699	26,031
廃棄物合 計	廃棄物の発生量 (t)	88,916	61,667	57,392	57,637	63,304
	廃棄物の総再生 利用量 (t)	23,060	15,338	15,270	17,019	17,919
	廃棄物の総廃棄 量 (t)	64,914	46,329	42,122	40,618	45,385
使い捨て プラスチック	プラスチック包 装材使用量 (t)	1,541	2,383	1,971	1,738	1,186
	原単位 (kg/百万 円)	4.29	8.51	7.66	5.95	3.49

※指標は、国内グループ会社が対象。連結（海外、子会社含む）を対象としている指標については、連結と記載しています。

★は第三者機関（外部の第三者である一般社団法人 日本廃棄物協会(JMA)）より該当年度について検証を受けています。

【株式会社すかいらーくホールディングス】

(2)気候変動の情報開示

③温室効果ガス排出量の実績値をスコープ1~3で整理し、複数年にわたって定量的に開示するとともに、スコープ3については、カテゴリごとの内訳も記載。

・サイト上で、温室効果ガス排出量の実績値をスコープ1~3で整理し、複数年にわたって定量的に開示するとともに、スコープ3については、カテゴリごとの内訳も記載。

温室効果ガス(GHG)排出量

スコープ1：直接排出【連結】

(単位：t-CO2)

	2018 基準年	2020	2021	2022	2023
スコープ1	133,527	113,886	100,343	106,248	★103,984

スコープ2：エネルギー起源の間接排出【連結】

(単位：t-CO2)

	2018 基準年	2020	2021	2022	2023
ロケーション基準	300,707	251,804	219,626	229,030	224,781
マーケット基準	300,327	235,496	202,764	204,444	★212,659

スコープ3：上記以外の間接排出【連結】

(単位：t-CO2)

カテゴリ	2018 基準年	2020	2021	2022	2023	算定方法
1. 購入した製品・サービス	764,099	590,957	540,500	593,241	★638,860	製品別納品量×重量ベース排出係数 (IDEA参照) サービス別金額×金額ベース排出係数
2. 資本財	62,386	51,722	43,411	51,785	48,841	設備投資金額×資本財価格当排出係数
3. Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動	74,095	64,107	56,547	60,483	61,123	エネルギー使用量×エネルギー当排出係数
4. 輸送、配送（上流）	53,749	44,952	42,658	43,568	46,411	輸送トンキロ×トンキロ法当排出係数
5. 事業から出る廃棄物	8,847	6,630	6,281	6,642	5,280	廃棄物種類別排出量×種類別排出係数
6. 出張	815	801	774	647	741	正社員人数×従業員数当排出係数
7. 雇用者の通勤	25,676	22,772	22,822	21,768	21,739	勤務日数×勤務形態・都市区分別排出係数
8. リース資産（上流）	—	—	—	—	—	対象外
9. 輸送、配送（下流）	—	—	—	—	—	対象外
10. 販売した製品の加工	—	—	—	—	—	対象外
11. 販売した製品の使用	—	—	—	—	—	対象外
12. 販売した製品の廃棄	1,737	2,227	2,610	2,202	1,199	廃棄物排出量×項目別排出係数
13. リース資産（下流）	—	—	—	—	—	対象外
14. フランチャイズ	5,582	4,216	3,339	3,284	3,256	FC店舗延べ床面積×延べ床面積当排出係数
15. 投資	—	—	—	—	—	対象外
スコープ3	996,986	788,384	718,942	783,620	827,450	

★は第三者保証項目（外部の第三者である一般社団法人 日本証券業協会(JMA)より該当年度について保証を受けています）

【株式会社すかいらーくホールディングス】

(3)人的資本、多様性の情報開示

①グループが人材戦略において取り組む各テーマについて説明し、各テーマごとに実施している取り組みについて端的に記載している。

②戦略

すべての従業員の成長と、安心して生活ができる環境づくりへの投資を積極的に行っています。経営戦略と人材戦略の連動を行えるよう、グループ各社の人事部門とも密に連携をとりながら、人材戦略の取り組みを進めております。

当社グループでは「すかいらーくグループ労働組合」が組織され、すかいらーくグループ各企業と労働組合各支部が労使関係や人事・労働条件を規定する労働協約を締結しています。グループ経営トップと組合本部幹部による協議会・連絡会も定期的に開催し、情報共有を行うことで、相互理解と信頼・協力関係のもとに円滑な事業運営と働く環境の維持向上を図っています。

少子高齢化が進行している日本の総人口は減少局面を迎え、それに伴い生産年齢人口も減少している状況下で、テーブルサービスレストランを担う優秀な人材の確保は当社の成長に不可欠な要素です。働き手が不足する一方で、子育て後に働く意欲のある方が希望の職に就けない事案も発生しており、私たちはそうした潜在ニーズに対し、全国での雇用の創出と安定的な就労環境を提供していきます。働き手を確保する意味でも、多様な方に職場として選んでいただけるよう、ダイバーシティを推進しており、女性活躍推進、障がい者雇用推進、高齢者雇用推進、外国人雇用を積極的に取り組むとともに、従業員の知識または個人のスキル向上を目的とした「従業員開発トレーニング」、「やりがい」をもって働くことのできる環境づくりを目的とした「ワークエンゲージメントの向上」を推進しております。

・グループが人材戦略において取り組む各テーマについて説明し、各テーマごとに実施している取り組みについて端的に記載している。

なお、各テーマの具体的な取り組み事項は以下をご参照ください。

- 人材の確保
(正社員採用)
 - ・ 2023年度168名、2024年度152名入社予定とコロナ前水準に戻っており、女性比率も50%を上回っております。
 - ・ 中途採用では40代～50代の子育て後のセカンドキャリアの方も積極的に採用（2023年度40代～50代の入社実績20名）。
- (アルバイト採用)
 - ・ コロナ5類移行後は応募数、採用数ともに好調で2023年度第四半期では前年比150%水準で推移
 - ・ 多様な人材を受け入れることを目的に身だしなみ基準を緩和（髪色自由）
 - ・ 友人紹介制度の拡充
 - ・ 従業員ポイントプログラムの導入（予定）
 - ・ 年収の壁の正しい理解により勤務時間を最大化
 - ・ 社会保険加入促進手当の導入によりアルバイトの社会保険の新規加入人数が前年比150%を上回っております。
- 多様な人材が働きやすい環境づくり
 - ・ 配膳ロボットを導入
 - ・ 新POSレジシステムの導入
 - ・ セルフレジの導入拡大
 - ・ テーブル決済の導入（実験中）
 - ・ 座席ご案内システムの開発
 - ・ 配膳ロボットとオーダー端末の連携（実験中）
- 女性活躍推進
 - ・ 育児目的の特別休暇制度、子育て支援制度の運用
 - ・ 転居のない雇用区分の設定
 - ・ ライフイベントに応じて選択できる雇用区分運用
- 障がい者雇用推進
 - ・ 全国約180の支援学校への実習紹介
 - ・ 障がい者雇用専用相談窓口の設置
- 高齢者雇用推進
 - ・ 65歳定年、アルバイトは75歳までの再雇用制度の設定
 - ・ 東京都が主催する「シニアしごとEXPO2023」への接客・調理体験ブースの出展
- 外国人雇用の推進
 - ・ 約26ヶ国、およそ2,000人の外国籍の従業員が就業
 - ・ やさしい日本語を使用した多言語対応の採用サイトや教育ツールの整備
 - ・ 外国籍のインストラクターによる集合面接の実施
- 教育環境整備
 - ・ 現場でのオペレーション研修をベースに、集合型・WEB・オンデマンド・e-ラーニングなど内容と目的に応じた研修整備
 - ・ トレーニングマニュアルの電子化や多言語化、トレーニングセンターの活用
- ワークエンゲージメントの向上
 - ・ 性別や年齢、国籍に関係なく、誰もが活躍できる職場環境の整備
 - ・ 従業員サーベイ、多面評価によるモニタリングの実施と活用
 - ・ 適正な労務管理の実施
 - ・ ハラスメント撲滅に向けた取組
 - ・ 健康経営の推進

【株式会社すかいらーくホールディングス】

(3)人的資本、多様性の情報開示

②女性管理職比率や喫煙率、平均月間残業時間、有給休暇取得率について過去の実績値を示し、KPIについても複数年にわたって定量的に示している。

④指標及び目標

当社グループでは、上記「戦略」において記載した、人財の多様性の確保を含む人財の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針について、「女性管理職比率」「喫煙率」「平均月間残業時間」「有給休暇取得率」の指標を用いております。

当該指標に関する目標及び実績は次のとおりであります。

主な指標	2022年 (注1)	2023年 (注1)	KPI (注2)	
			2030年	2050年
女性管理職比率	14.0%	14.3%	30%	50%
喫煙率	25%	21%	10%	ゼロ
平均月間残業時間	29時間	30時間	20時間	ゼロ
有給休暇取得率	62%	64%	80%	100%

(注1) 「女性管理職比率」は連結グループの数値を記載しておりますが、その他の指標は、連結グループにおける記載が困難なため、当社及び株式会社すかいらーくレストランツの数値を記載しております。

(注2) 連結グループの数値を記載しております。

・女性管理職比率や喫煙率、平均月間残業時間、有給休暇取得率について過去の実績値を示し、KPIについても複数年にわたって定量的に示している。

【株式会社すかいらーくホールディングス】

(4)その他の情報開示（責任ある調達）

①責任ある調達のために、サプライヤーの選定や、サプライヤースタッフとのコミュニケーション等を取り、企業活動と社会・環境の共存共栄をサプライヤーとともに目指している旨を記載。世界中の調達先について、持続可能な調達を行うために社内チェック体制・プロセスを構築しており、その結果、外食業界初の持続可能な調達の国際規格、ISO20400認証を取得した旨を記載している。

(4) 責任ある調達

当社グループは、事業を通じて社会的責任を果たすべく、購買管理規程を設け、法令を遵守することはもとより、安全で高品質な食材購買の推進、社会的課題への対応に取り組んでいます。サプライヤーの選定においては、財務的な信頼性、品質の安定性のみならず、サプライヤーの従業員管理（労働安全衛生確保等）、人権配慮（児童労働、強制労働、差別、結社の自由、団体交渉、長時間労働等）、環境への配慮（エネルギー、気候変動、水資源、生物多様性、その他環境問題、食品ロス、資源利用等）、その他の反社会的行為の状況について確認し、社会的責任を果たしているサプライヤーから優先して選定しています。またサプライヤースタッフに対して、当社環境方針に関する情報提供や当社とのコミュニケーション、トレーニング等への理解と協力を求め、共に企業活動と社会・環境の共存共栄を目指します。

現在、当社グループの調達先は世界40カ国に及びますが、持続可能な調達を行うために社内チェック体制・プロセスを構築しており、その結果、2023年10月6日付で外食業界初となる持続可能な調達の国際規格、ISO20400認証を食材購買グループが所管する18分類の食材調達業務について取得しております。これは、当社購買部門がCSR調達を推進する方針を持ち、購買部門が一体となって取り組む姿勢や環境が構築されていることや、CSRチェックを通じて取引先や産地を直接確認し、現場でのリスク確認や対策を進めていること、また、研修等を通じて当社購買部門の各食材チームのバイヤーが持続可能な調達に関するマネジメントシステムや法規制、CSRチェックの方法などの知識や力量を取得することに努めていること、そのような知識や力量を保有していることなどが認定機関によって確認されたことを意味します。

当社食材購買グループのISO20400取得により、当社グループは調達食材の品質や安全性、トレーサビリティを認証食材の購入だけでなく、独自に担保することも可能になりました。今後も様々な方法で責任ある調達に努めてまいります。

・責任ある調達のために、サプライヤーを多面的な観点から選定しており、またサプライヤースタッフとのコミュニケーション等を取り、企業活動と社会・環境の共存共栄をサプライヤーとともに目指している旨を記載。

Point!

・世界40カ国に及ぶ調達先について、持続可能な調達を行うために社内チェック体制・プロセスを構築しており、その結果、外食業界初の持続可能な調達の国際規格、ISO20400認証を取得した旨を記載している。

Point!