

別掲資料

企業のサステナビリティへの取組み
及び監査等委員会の関与の在り方〈人的資本編〉
アンケート調査
自由記述回答集（抜粋版）

実施期間：2023年7月10日（月）から同年7月28日（金）
対象：当協会会員の監査等委員会設置会社および指名委員会等設置会社
1,442社（2023年7月現在）
実施形式：インターネット上のアンケートフォームにて一社一回答
回答社数（率）：557社（38.6%）

【凡例】上場区分

「P」…プライム市場上場会社 「S」…スタンダード市場上場会社
「G」…グロース市場上場会社 「他上」…その他上場会社
「非」…非上場会社

※掲載の自由記述回答は、固有名詞などを削除している。

No	上場	Q2-3 サステナビリティ委員会等の組織上の位置づけ「その他」
1	P	代表取締役社長直下（回答多数）
2	P	リスクマネジメント委員会の直下（回答複数あり）
3	P	経営企画本部内に設置
4	P	経営会議と同列
5	S	執行役員会の直下
6	P	他部署と並列
7	S	CSR委員会の直下（今後活動状況を見ながら取締役会の直下へ変更を検討）
8	P	執行部門内組織の位置づけ
9	P	ESG統括(社)を責任者としたサステナビリティ推進会議を設置。取締役会・常務会との連携、付議。
10	P	グループ会社間横断での編成
11	P	プロジェクト形式にて実施。委員会ではない
12	非	委員会ではなく担当部門所管で経営会議で説明、協議
No	上場	Q2-5 サステナビリティ委員会等の長「その他」
1	非	社長室長
2	P	SDGs推進室長
3	P	サステナビリティ推進部門の統括部長
4	非	執行役員
5	S	総務人事担当執行役員
6	P	議長：SDGs推進室長
7	P	執行役経営管理本部長
8	S	上席執行役員がサステナビリティ推進室室長を兼任
9	P	経営企画部（サステナビリティ推進室を含む）の業務を担当する執行役副社長
10	P	ESG戦略本部副本部長（執行役員）
No	上場	Q2-6-9 サステナビリティ委員会等のメンバー「その他」
1	P	執行役員（回答多数）
2	P	各部門長、部長（回答多数）
3	P	子会社社長、海外統括本部長
4	P	子会社取締役、従業員等
5	非	社長室長、子会社CSO等
6	非	顧問および外部アドバイザー
7	S	各部門から横断的にメンバーを選抜
8	P	経営会議メンバー
9	P	各事業部門の推進責任者、コーポレート各部門の責任者 等
10	P	委員長は代表取締役社長執行役員とし、委員は委員長が指名する取締役で構成する。
11	P	各事業本部長（社内取締役あるいは執行役員）
12	P	正規メンバー：人事担当執行役員、生産担当執行役員、総務部長 オブザーバー：物流担当部長

13	S	サステナビリティ委員会の実務者部会として活動、メンバーは経営管理本部長（現在は社長が兼務）、人事部長、経営企画室長、製造企画の課長、技術部の課長、および常勤監査等委員（オブザーバーとしての位置づけ）。
14	P	各本部長・副本部長、人事・総務・財務担当各執行役員、各支社長
15	P	EMS委員会やコンプライアンス委員会メンバーの部課長他
16	S	CSR、環境、人事、総務、企画に関する各部長
17	P	経理本部長、総務人事本部長、コンプライアンス統括室長
18	G	事業部代表、管理部長、人事部長、子会社取締役
19	P	サステナビリティ推進チームは、主要な部署の部長・担当によって本部横断的に構成された組織で、活動状況は担当役員（CFO）を通じて、取締役会へ報告されている
20	P	事業運営上、特に重要な子会社の取締役
21	P	①執行役員、その他委員長が必要と認めた役員又は従業員 ②外部有識者
22	S	その他：サステイナブル関連部署の長は正規メンバー、経理・人材開発等の長はオブザーバー参加
23	P	各支社長、事業本部長、管理本部の各部長（経理、総務、情報推進、法務、人事）
24	S	取締役ではない執行役員（経営会議メンバー）及び経営企画室長、管理部長が正規メンバーとして参加。
25	P	委員長の指名による各ワーキンググループ中核メンバー
26	P	人事本部長、IT統括本部長、総務本部長、内部監査室長
27	P	国際政策に精通した外部専門家

No	上場	Q3-3-2 取締役会で決議または報告されるサステナビリティに関する議題の内容
1	P	サステナビリティに関する基本方針の策定（回答多数）
2	S	サステナビリティ委員会の設立について
3	S	サステナビリティ委員会の役割と構成について
4	非	サステナビリティ関連の規程類の制定
5	P	2022年2月（決議）サステナビリティ推進会議の設置について・2022年12月（決議）マテリアリティ（重要課題）の選定について・2023年4月（決議）当社グループにおけるGHG排出量（Scope1・2）の目標設定について・2023年5月（報告）TCFD提言に基づく気候変動に関する情報開示について
6	P	CGC補充原則3-1-3について、人的資本及び知的財産への投資を事業計画に加えて実施中である。同補充原則2-4-1について、役員、管理職、従業員の多様性と労働環境等の整備中。
7	P	CO2ネット・ゼロをテーマとした新テレビCMの制作・放映について。グループ2023-2025年度中期経営計画について。2022年度経営計画の目標に対する実績について。脱炭素戦略について
8	P	ESG戦略委員会の報告。マテリアリティに基づくKPIの策定や実績報告。など
9	P	GHG排出量削減目標の設定、TCFD提言に基づく開示案の審議・承認、マテリアリティの特定および開示案の審議・承認など
10	P	Scope 1&2、ダイバーシティなど
11	非	SDG s 委員会でのグループ共通活動の状況報告
12	P	TCFD 提言に準拠した気候関連財務情報の開示内容 GHG 排出量算定情報の開示内容 CDP 質問への回答内容
13	P	TCFDコンソーシアムへの加盟
14	P	TCFDの開示スケジュール、TCFD対象範囲の拡充。
15	P	T C F D対応、女性活躍促進（採用、管理職任用等）数値目標設定・開示、ダイバーシティ
16	P	TCFD提言に準拠した取り組み内容・CSR報告書の開示・環境マネジメントレビュー・品質マネジメントレビュー 他
17	非	グループのサステナビリティ関連方針制改定及び人権方針廃止について・地域サステナビリティへの取り組みについて・グループにおけるサステナビリティへの取り組みと今後の対応について
18	G	サステナビリティについての対応方針を整理する必要があるため、取締役会等で提案するが、会社としての対応方針を整理するに至っていない。
19	P	サステナビリティ(気候変動への対応・マテリアリティー特定)に関する取り組みについて等
20	P	サステナビリティについての指標（KPI）の策定および実績の報告
21	P	サステナビリティに関する各種取り組みの状況・マテリアリティに関する各種取り組みの状況
22	S	サステナビリティに関する方針・人権方針および環境方針策定・CSR調達ガイドライン改定

23	P	サステナビリティに関わる議題を含む基本方針や重要事項について ・年間予算やサステナビリティに関わる課題を含む事業計画の執行状況
24	P	サステナビリティの取組みに関するロードマップの報告。外部機関によるESGスコアの状況に関する報告。人的資本に関する開示に方向性に関する報告
25	P	サステナビリティ委員会の運営方針、長期ビジョンに設定する重要課題（マテリアリティ）について等
26	S	サステナビリティ委員会の状況報告：昨年度に設立された趣旨説明と、第1回会議の内容報告 報告書資料：作成された統合報告書の内容説明と配布の承認
27	S	サステナビリティ委員会の設置に関する決議を行っており、また一部の課題に対応すべく目標とする数値を決定しております。 今後は、サステナビリティ委員会で取り組むべき方向性等が決まれば、必要に応じて取締役会に諮る（報告事項または決議事項として）予定です。
28	P	サステナビリティ関連方針の制定 ・サステナビリティ経営推進体制の構築 ・マテリアリティ特定に関する審議 ・サステナビリティ情報開示内容の審議
29	P	サステナビリティ基本方針と重要課題に関する取組み状況の報告 ・人的資本関連の開示拡充に向けた対応に関する進捗報告
30	S	サステナビリティ基本方針に基づく各個別方針の整備について ・サステナビリティ推進委員会の設置に関する情報開示について
31	S	サステナビリティ基本方針に則り、社会にとっての重要度と、当社グループにとっての重要度が共に高い課題をサステナビリティ委員会で検討し、その課題をESG視点で捉え、マテリアリティを特定します。
32	S	サステナビリティ基本方針の決定について サステナビリティ委員会規程 Co2削減目標に対する進捗状況報告等
33	P	サステナビリティ推進に係る計画を含めた経営計画について決議するとともに、その進捗状況について四半期毎に報告。
34	P	サステナビリティ推進委員会の開催状況・協議内容、グループのGHG削減方針、気候変動リスク分析の方法・開示方針、特定セクターに対する融資方針案、サステナブルファイナンスへの取組方針、地域の脱炭素支援策、人的資本の開示に係る対応方針、サステナビリティに係る方針の策定と気候変動への対応に関する目標の設定
35	P	サステナビリティ推進活動による当社グループファン獲得およびビジネスチャンス創出について
36	P	サステナビリティ推進活動全般に関する実績等報告 ・環境保全活動に関する実績等報告など
37	P	サステナビリティ方針、企業リスクのまとめ、中期経営計画のポートフォリオの進捗状況
38	P	ステークホルダーの動向（要求など） サステナビリティ中期目標・KPI など
39	P	ポジティブ・インパクト・ファイナンスの導入とKPI策定について 統合報告書の策定とその内容に関する報告など
40	P	「マテリアリティ」の特定および「SDGs宣言」の見直し等について ・「SDGs実践計画」の策定等について ・人的資本経営にかかる「人材育成方針」および「社内環境整備方針」の策定等について

41	P	マテリアリティの見直し、気候変動リスク、サステナビリティ推進度、CO2可視化プロジェクト
42	P	マテリアリティの特定について（決議事項） ・SDGs投融資目標およびCO2排出量削減目標について（報告事項） ・TCFD開示について（報告事項）
43	P	リスク管理確認会議/コンプライアンス委員会定期報告 ・有価証券報告書/サステナビリティレポート/統合報告書等発刊報告
44	P	委員会運用内規制定に関する議案。中期経営計画の修正に関する議案
45	P	海外を含むグループ全体を俯瞰した上での女性比率目標の設定範囲やその具体的な数値について
46	P	現在丁度非財務情報（気候変動対策、人的資本の取組）の開示が行われたタイミングであり、議論が活発化している。
47	P	個別計画(①気候変動 ②人的資本 ③デジタル戦略)の実践について、及びTCFD提言に沿った開示内容の報告
48	P	1. 取り組む項目を設定し、リスク及び機会特定表を作成して、影響や取組方法、有効性評価方法を定めている。 2. 社内外の課題を一覧表に定め、要因別に「外部の課題」「内部の課題」に分類して内容を設定している。 3. 年度ごとに「マテリアリティ表」を更新し、主要な取り組みや管理項目・KPIを設定している。 4. 利害関係者のニーズと期待を年度ごとに設定し、対応を設定している。
49	P	人権、D&I、RE100、環境、コンプライアンス、ESG、インデックス等
50	P	人権方針の策定について ・温室効果ガス排出量の削減目標の設定について ・TCFDおよびCDP対応、ESGスコア改善等について
51	P	多様な人材の活躍推進方針およびグループ大の人権方針の策定
52	P	中期経営計画における「サステナビリティ」に関する取り組み ・ERM委員会報告における「循環型社会移行」「カーボンニュートラル」に関するリスク ・指名委員会報告における「GXとカーボンニュートラル」に関するKPI策定と評価
53	P	中期経営計画について ・シニア人材の活躍支援について ・今後の人員計画について ・サステナビリティレポート発行について
54	P	統合報告書発行について ・「サステナビリティ委員会」の設置 ・GXリーグへの正式参画 ・「国連グローバル・コンパクト」署名 等
55	P	統合報告書発行について ・ビジョン2027の策定について ・人権基本方針の策定 ・公表について
56	P	特定したマテリアリティで定めたKPIの状況、統合報告者の作成・開示、コーポレートガバナンス報告書の作成について、審議した。
57	他	有価証券報告書に記載するサステナビリティに関する考え方及び取組内容について
58	S	有価証券報告書のサステナビリティに関する報告の指標、目標を含む記載内容の確認、およびその翌月の承認。

No	上場 区分	Q3-3-3 取締役会で決議または報告されるサステナビリティに関する議題への、監査等委員会の意見（取締役としての意見も含む）
1	P	CO2排出削減の状況について、投資家との対話を充実される必要性など
2	P	D&IからDE&Iへの見直し
3	P	GX目標達成に向けた実行計画の取り組みについて
4	P	KPIも明示されているが、具体策が追いつくか、進捗をモニタリング中。
5	P	サステナビリティについての指標（KPI）策定について、グリーン・ウォッシュとならないよう実践的な取組体制強化を図るべき。
6	S	サステナビリティについて経営陣はもっと勉強して経営に取り組んで欲しい。
7	P	サステナビリティに関する取組みを含めた非財務情報の対外的な開示を充実させることを検討してほしい等。
8	P	サステナビリティへの取り組みは、単に情報開示に留まることなく経営および事業とも整合性が取れた実態を伴った活動であるべき旨、意見があった。
9	S	サステナビリティ委員会において、助言、提言を行って関与しており、担当者の報告に補足があれば発言している。
10	S	サステナビリティ指標の設定に当たっては、単に外部を意識したものではなく、それを実現するために社員が共感・腹落ちして取り組めるものとするべき。
11	P	ダイバーシティ、特に女性の管理職登用の目標に対する進捗について
12	P	マテリアリティについては、環境変化に応じた柔軟な見直しの実施が必要である。サステナブルな経営の実現に向け、社会的課題をどう捉え事業展開するかが重要である
13	P	マテリアリティの特定がなされていないことへの問題提起
14	P	マテリアリティは今後もブラッシュアップが必要であり、その際は取締役会でも事前に充分議論することが望ましい。
15	P	マテリアリティ特定に関する全社的な審議過程において、若年従業員からの意見を十分に反映されるべきである。
16	P	より実効的なKPIの選定、ダイバーシティの一環としての外国人役員の登用に関する意見（以上、社外監査等委員）や、サステナビリティ委員会活動等の定期的な取締役会への報告（社内監査等委員）などを取締役会で発言。
17	P	会社としてサステナビリティへの対応が遅れており、コンサルティングを入れて各部門に於けるリスク分析を行われたばかりであるので、具体的な対応についての議論はこれからの状態である。監査等委員会からは、取締役会に於ける深度ある議論ができるように対応を急ぐように意見を述べている。
18	P	開示資料について、ステークホルダーにとって分かりやすいものとするよう、意見を述べた。
19	S	株主から見た、当社の価値判断基準において、今後はサステナビリティ等に関する非財務情報への取組状況が重要な要素となってくることが予想される。従って、株主との会話を通じ、サステナビリティに関する開示内容も順次進化させていく必要があることと、サステナビリティに関する重要テーマや取組状況を末端の社員に至るまで浸透させるべく、運用面でも注力願いたい旨の意見具申を実施。
20	P	監査等委員会としては早くから、「サステナビリティの取組について、取締役会の統括的管理が必要」との意見を度々発信している。

21	P	監査等委員会は人材の採用から育成について、進捗状況を確認している。人材の多様性について女性取締役実現したが、監査等委員会としては積極的に賛意を表明、取締役の選任に同意した。
22	非	基本方針は親会社が定めるものであるが、主要事業会社である当社も主体的にサステナビリティを意識した経営に取り組むべき
23	S	業界団体として取り組むことになったため委員会が設置されたが、取組状況がまだ見えていない
24	P	研究開発強化によるエネルギー効率化・オペレーションコストや収益への貢献・人権に関する情報発信等・第一線社員までの方針周知やフォローの実施
25	P	国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）が情報開示の国際的な基準案を公表しているなど、国際基準作りが急速に進んでいる。内部統制の観点からも整備・充実を図ってほしい。 ・ダイバーシティ&インクルージョンに関し、女性と外国人社員のみならず幅広く捉え直してほしい。多様性を確保することが長期的企業価値の向上にどのような意味を持つのかを検討することで当社に必要な多様性が明らかになってくる。
26	P	産業廃棄物の最終処分について、各社において把握が遅れている。また、廃棄物処理事業者において、最終処分率に関する課題意識に差異があるため、事業者選定については、事業所任せではなく、本社として一定の方針を示す必要があるのではないかと。
27	P	取締役会での、マテリアリティの設定やCSRロードマップの目標設定の議論には積極的に参加している。
28	P	常勤取締役の監査等委員もサステナビリティ実行チームのメンバーとして参加し重要課題の設定及び実行に参加し、推移の発表を監視している。
29	P	人的資本に関わる目標項目の定義の明確化をされたい。E・S・Gのそれぞれのテーマ別に進捗報告頂きたい。
30	P	人的資本経営への取組みとして、グローバルメジャーを目指す上で、それに相応しい人事制度・育成等の拡充に向けた取組みが求められると考えます。
31	P	対外的にわかりやすい情報開示の更なる充実が期待される
32	G	中期経営計画、有価証券報告書で初めてサステナビリティが明示され、社会に対する企業責任の第一歩が踏み出された。今後、具体的な社内討議などを深めて欲しい。
33	S	中長期の人材育成や社内環境整備について現状を確認した。一定の対応はできているものの、社会的要請を踏まえて取組みの更なる推進が望まれる。
34	S	当社はガバナンス関連の取組は的確・適切に対応しているが、一方、非製造業でCO2等を排出しているわけでも無く、規模も小さい(財務力も小さい)会社で、ガバナンスや人的資本関連を除くサステナビリティの現実的・具体的課題・取組事項の立案に苦慮している状況と認識している。
35	P	非財務KPIを達成するための執行体制を確立すること・非財務情報に関する感度を高めること
36	S	複数あるマテリアリティにおいて優先順位を定めた上での経営資源の投入・適時なリスク評価

No	上場区分	Q3-4 昨年度から現在にかけて、貴社またはグループ会社も含めて、サステナビリティの取り組みや目標・実績などにおける新たな取り組みや特に進展した事項など
1	S	2022年にサステナビリティ基本方針を策定するとともにサステナビリティ委員会を設置し、サステナビリティへの取り組みや目標を設定し有価証券報告書等により開示した段階である。しかし、環境および人的資本の項目については、それ以前からISO14001での活動（2003年から）や独自の人事制度プロジェクト活動（2017年から）を行ってきており、これ迄の実施内容や実績を確認するとともに、中間目標を含む今後の目標を共有することができた。これから実効的な活動を目指し取り組む必要があると考えている。
2	P	2020年度に策定した「環境長期ビジョン2050」達成のマイルストーンとして2022年度に「2030環境ロードマップ」を策定し、チャレンジ目標とアクションプランを提示した。
3	P	2021年度に、2030年度に向けた温室効果ガス排出量削減目標を設定しており、2023年2月に、科学的根拠に基づいた目標として、SBTiよりSBT認定を取得。2022年度温室効果ガス排出量実績については現在算定中であり、今年9月を目途に開示予定。
4	P	2022年4月に、事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目指す国際的なイニシアティブ「RE100」に加盟。2023年4月より、グループの本社機能を置くビルで使用するすべての電力を、再生可能エネルギー由来の電力に切替え。
5	P	2022年7月サステナビリティ委員会設置、CDP「気候変動質問書」に回答提出、2022年11月サステナビリティ基本方針制定、2022年11月TCFD提言に賛同表明、2022年12月TCFD提言に準じた情報開示、2023年1月人的資本ワーキンググループ設置、2023年2月取締役会にて長期ビジョン・マテリアリティを特定、2023年5月エンゲージメントサーベイ及び人権リスクに関する調査実施、2023年6月グループ人権方針制定、（2023年8月予定統合報告書の発刊）
6	P	2022年度CO2削減実績や、それを踏まえた今後の方針を確認。・生物多様性保全・自然再興に対する昨今の状況を踏まえ、当社の取り組み方針を確認。
7	P	2022年度からグループサステナビリティ委員会を設置。年2回、親会社役員全員とグループ会社社長で会議を実施。各社の取り組み推進状況、グループ課題、KPIの進捗共有化など
8	P	2023年1月サステナビリティ推進委員会設置。同年3月サステナビリティ基本方針制定。同年3月TCFD提言に賛同表明。同年6月グループ人的資本方針制定。2023年度以降、現在取組み中の案件TCFDの要求に応じた取組み実施中。②GHG削減目標設定に向け削減策を検討中。③スコープ3算定に取組み中。
9	P	2023年3月に基本方針の改定を行い、特に優先して取り組むべきテーマとして「重要課題（マテリアリティ）」を特定し、環境・社会・ガバナンスの中から6項目を選定した
10	S	2023年3月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。
11	P	2023年3月にポジティブ・インパクト・ファイナンスを導入し、併せて取締役会の諮問機関としてサステナビリティ委員会の設置、KPIの策定などを行った。
12	P	2023年3月定時株主総会において、初の女性取締役が選任された。
13	S	2023年5月に第3期中期経営計画を発表し、「持続可能性の軸」としてサステナビリティへの取組について言及しております。
14	P	2023年からの中期経営計画の策定にあたり、サステナビリティ重点項目を全面的に見直し、9項目に整理し、その内3項目を最注力課題として位置付けている。

15	P	2023年グループ統合レポートにおいて、当社グループが取り組むべき社会課題（マテリアリティ）の見直しとそれに基づくKPIを設定。
16	P	2023年度からサステナビリティ推進室が組織され、部門横断的な取り組みが期待される。最近では人権方針の策定に取り組んでいる。
17	P	2023年度よりサステナビリティ委員会が設立された。親会社・子会社含め、年度計画の策定を実施した。電力使用量や紙使用量の集計を開始。人材の多様性について測定可能な目標を検討。（女性管理職比率、男女間賃金格差、男性育休取得率など）
18	S	2030年までの中長期経営ビジョンをサステナビリティ経営の観点で整理し、有報開示に繋がった。また、リスクと課題を明確にしたことを踏まえ、次期中計（2024年～2026年）策定時に対応策などを検討することになっている
19	P	2050年のカーボンニュートラル実現を目指し、2023年3月、温室効果ガス排出量の削減目標（2030年度に△50.4%（2018年度比））を設定。また、人権課題へ積極的に対応していくべく、同月、新たに「人権方針」を策定。
20	P	2050年時点における、新たにスコープ3を追加対象としたカーボンネットゼロ宣言を決議した。
21	P	3Rとして、店舗における修理サービスを強化し、廃棄物の削減、リサイクル品の回収を行っている。・エコロジカルでは、店舗屋根を有効活用した太陽光発電による法人向け自家消費PPA（Power Purchase Agreement：電力購入契約）モデルを導入し再生可能なエネルギーの活用を推進。また、物流効率化や資源節約を推進するとともに、電気・燃料・水の使用量削減を図っている。
22	P	CDPスコアのB評価獲得。サステナビリティファイナンスの実施。店舗の再生エネルギー導入100%完了。
23	P	CDP気候変動質問書2022への回答、統合報告書の作成準備
24	P	CO2 排出削減目標の数値設定にあたり売上原単位（売上当りのCO2排出量）を用いることにした。
25	P	CO2削減目標を2030年から2025年に繰り上げ
26	P	CO2等温室効果ガス削減目標をSBTiのネットゼロ新基準に沿った目標に引き上げ。22年6月に日本初の認定取得。RE100の達成時期を大幅に前倒し。
27	S	CSR委員会からサステナビリティ委員会へ改名。出席委員のメンバーを委員長と監査等委員（社内）絞る。
28	P	CSR委員会をサステナビリティ委員会に改組した。
29	P	D&I 社内活動、講演等活発化 ESG評価 MSCI、FTSEとも組み込みされる
30	P	DE&Iポリシーの制定
31	G	EcoVadisブロンズメダル受賞、中小企業向けSBT認定、マテリアリティの特定
32	P	GHG 排出量算定情報の算定対象範囲の拡大。（国内グループ会社およびScope3も算定対象に追加）
33	P	GPIFが採用しているESG指数6つに対し3つが新規採用され、結果としてすべての指数に組み入れられることとなった。
34	G	HPにおいてサステナビリティ関連の開示を開始。ダイバーシティ推進については従来力を入れていたが、今年は特にジェンダーギャップ解消へ向けて、専任担当者の任命、CEOからのステートメントの社内向け発信、内部的な数値目標の設定などの進展があった。

35	S	JOB型人事制度への移行、フレキシブル社員制度策定（ライフステージに合わせて働き方を選択できる）、親会社グループ横断のキャリアチャレンジ制度策定、女性活躍推進に特化した女性に絞った取組み開始、定期的エンゲージメントサーベイの実施、等
36	P	2040年のカーボンニュートラル実現を目指した活動の具体化
37	P	SDGsエコロジーマンションの建設：太陽光発電システム＋蓄電池、Wifi・BCP対応衛星通信Wifi、顔認証等IOT完備の賃貸住宅の提供。
38	P	SDGS関連業績の分類収集の完成。炭素排出量のTCFD基準のScope1、Scope2の完了。
39	S	SDGプロジェクトによる「コーポレートメッセージ」「SDGsドミノ」「マテリアリティ」の設定
40	P	TCFDのフレームワークに沿って、気候関連のリスクと機会の特定を行い、統合報告書において財務的な影響を開示した。
41	P	TCFDへの対応と情報公開について賛同を表明した・サステナビリティ委員会を新設した・環境方針を制定し公開した・重点課題、目標、KPIを更新、公表した
42	S	TCFD開示に向けた社内体制を整備、Scope3の算出に着手した
43	P	TCFD開示を含めた有報への非財務情報開示（現状分析、目標設定（KPIなど）、今後の進捗管理）、マテリアリティの特定、統合報告書の作成着手（秋頃開示予定）など
44	P	TCFD提言に基づく開示の充実（リスク量計測や自社CO2排出量の計測・自社CO2排出量削減目標の設定など）
45	P	TCFD提言に基づく気候関連の情報開示（ホームページおよび有価証券報告書）
46	P	TCFD提言への賛同表明・職場の多様性推進取組み宣言を発表・SDGsベンチャー支援のコーポレートベンチャーキャピタル立ち上げ
47	P	カーボンニュートラルの権利購入によりカーボンニュートラルの目標達成等。
48	P	カーボンニュートラルの推進。TCFD提言への賛同、取組・開示を今後推進。CDP推進・ダイバーシティ推進中・人権方針開示・情報セキュリティ開示
49	P	カーボンニュートラルへの取組みとして、社内カーボンプライシング制度を導入。各事業カンパニーからCO2排出量に応じて徴収したカーボン税を太陽光発電などカーボンニュートラルへの投資促進に活用。
50	P	グループ会社含め、太陽光パネルの設置を進めた。・人的資本の一層の活用のため新たに指標を設定した。いずれも2030年3月期までに、①新規獲得人財（入社5年以内の従業員）の海外外向（研修）比率を20%とする、②女性管理職割合を3%（10名）以上とする、③男性従業員の育児休業取得割合を90%以上とする。
51	P	グループ子会社を含め全社員を対象に当社グループが目指すサステナビリティ経営の取組み内容説明会を開催。
52	P	コーポレートサイトにサステナビリティのページを新設し、ESGの各項目にわけて方針と取組み状況を掲載した。・2023年3月期有価証券報告書にて、サステナビリティの方針を掲載するとともに、人的資本については指標及び目標も設定し、開示した。
53	G	サステナビリティに関する基本方針を取締役会で決議、経営会議メンバーで協議しながらSDGsの原案を作成した。
54	P	サステナビリティの取組の一つとして、定着率・年間残業時間を指標とした「社員全員が働きがいのある会社の実現」から、多様な人材確保・知的創造支援・健康活躍支援を指標とした「全社員活躍の実現」への取組に変化した。

55	P	サステナビリティ・アドバイザリー・ミーティングを年2回開催。社外の専門家にアドバイザーとして参加していただいている。社長が国内外の事業所を回って、サステナビリティ・ディスカッションを開催。意識を高める活動、社員からの提案、アイデアを拾うなどの活動をしている。社外取締役にサステナビリティの専門家を招いている。
56	P	サステナビリティ・非財務情報の開示が拡大されたことを踏まえ、経営層がより積極的に関与する開示スキームの構築を進めている。
57	P	サステナビリティへの取り組みは経営の重要課題であり、企業価値に影響を及ぼすリスクの一つである。取締役会は、サステナビリティの議論充実のために、サステナビリティの取り組み状況を点検するサブコミティを設置した。
58	P	サステナビリティポリシーの再設定と進捗確認を実施
59	P	サステナビリティに関する基本方針」を策定。「サステナビリティに関する現状の取り組み」を公表。グループ会社における、スコープ1及びスコープ2に基づくCO2の排出量の計算が完了。
60	P	サステナビリティに対する取り組みを社内外示すために、昨年「サステナビリティ基本方針」を作成、開示しました。
61	S	サステナビリティ委員会の設置を行うとともに、当社ホームページ及び有価証券報告書にて開示する内容を検討し決定しております。「理念・価値観」、「重要課題（マテリアリティ9項目）」、戦略等。
62	P	サステナビリティ委員会の立ち上げが昨年度と遅かったこともあり、基本方針やマテリアリティの抽出を最優先に行った。
63	P	サステナビリティ委員会を設置し、2022年度は以下のテーマに取り組んだ・TCFD開示：GHGプロトコルに従った排出量と排出目標を算出・設定した。その他、開示内容の深化を行った。・CSR調達：CSR調達ガイドラインを改正し、サプライヤ向けに周知した。また、SAQによるエンゲージメントを開始した。2023年度は「非財務情報開示の充実」と「ビジネスと人権」に取り組む。
64	P	サステナビリティ基本方針に「人材育成方針」を追加した。
65	P	サステナビリティ基本方針の制定、サステナビリティ委員会の設置、「2050年カーボンニュートラルに向けた挑戦」を公表、TCFD提言への賛同表明および情報開示
66	非	サステナビリティ基本方針を策定し、新たな経営方針とした。同時に同方針と平仄を合わせるため、企業理念、行動指針の見直しを行った。具体的な活動を展開するため、社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置、事務局として経営企画部サステナビリティ推進課を新設。今後1年間かけ具体的な目標、行動計画を策定、中期経営計画に反映させる予定。
67	P	サステナビリティ推進管理態勢の整備・強化を図る観点から、頭取を委員長とする「サステナビリティ委員会」を2022年7月に設置し、グループ一体でのサステナビリティ経営等について審議のうえ、マテリアリティの特定およびSDGs宣言の改正等を行い、サステナビリティへの取り組みにかかる方向性を明確化した。
68	非	サステナビリティ投資体系の構築、ESG等の名称をつけるプロダクトに対するルールを精緻化、ネットゼロ判定の仕組みを整備
69	P	サステナビリティ方針の策定、マテリアリティの特定、サステナビリティ推進委員会の設置、人事ポリシーの制定

70	P	サステナブルファイナンスの取り組みについて徐々に成果がでてきた。また脱炭素の取り組みについて部門別に進捗があった。
71	P	サプライヤーとエシカル原料を開発し、GHG削減率を可視化 ・ エシカル原料のブランド化 ・ 半時毎の製品原料のエシカル化の目標設定と実績管理を開始 ・ 川下（物流）のCO2排出量の可視化 ・ 不良品の販売拡大 ・ 衣料品回収イベントの拡大と収益の寄付 ・ 女性管理職比率の目標設定 ・ 女性管理職候補者との面談 ・ アップサイクルワークショップの定期開催 ・ 子会社にSDGs事務局設置 ・ 子会社のSDGs取り組み目標設定
72	P	すべてのステークホルダーにとって現在以上に価値のある企業になるために「サステナビリティに関する考え方」をまとめました。また、事業展開そのものが社会全体のサステナビリティの確保につながるよう、ESG（Environment、Social、Governance）それぞれの取組に対して方針を定めています。
73	S	パーパスステートメント、マテリアリティ、KPI等の策定にあたり、サステナビリティ委員会の下部組織として若手・中堅社員選別メンバーで構成する推進委員会を立ち上げ、検討・議論を重ねている。
74	P	マテリアリティの見直し（項目の集約）
75	S	マテリアリティの優先順位に従った組織再編 ・ 環境マネジメントシステムの導入 ・ デジタル化の推進 ・ 働き方改革への取り組み
76	非	リテール・トランジション・ファイナンスの2023年度「活動KPI」と「金額目標」の設定 ・ サステナビリティ長期目標（女性活躍）達成に向けたプロセス管理目標の設定
77	S	何れもこれまでも取り組んできたテーマではあるが、今期を初年度とする3か年の中期経営計画において、以下の2点を重点施策とした。1）原材料価格変動と製造に関するCO2排出量の抑制、2）MDF製造を通じた気候変動対応
78	P	会社の持続可能性の追求。2050年の人と地球に最大限貢献する、新たなマテリアリティの見直しに着手。
79	P	環境データ（電気・水・LNG・LPG・重油・原材料使用量等推移）二酸化炭素排出量・排水量・食品系産業廃棄物量測定 廃油回収量・排水処理工程からの油泥回収量・人事及び労務データの実績推移。電気・水フードロスの削減、廃棄物の有効利用 人材育成・労働安全・環境意識・代替エネルギー（バイオ軽油の使用）、ダイバシティ・ガバナンスへの取り組み。
80	S	環境への取り組み…脱炭素に向けての目標を立てている。 ・ 太陽光発電所の運営、新規稼働 ・ 環境対策製品の開発販売及び施工 ・ 環境に配慮した建設機械等の使用推進 ・ 営業車の電動車（EV車等）への切り替えの推進 ・ フードロス、プラスチック廃材削減の推進 ・ 社内書類のペーパーレス化の推進 等
81	P	環境経営スタートアップ支援コンサルティングの利用を開始
82	P	監査等委員会設置会社から指名委員会等設置会社へ移行したことを踏まえ、女性比率目標の設定を単体とすること（海外は既に40%超を達成済み）、対象に執行役を含めること等を議論の上、決議している。
83	P	気候変動対応 グリーン電力、太陽光発電の導入。サプライヤーを対象にサステナビリティガイドラインの発表、協力要請。働きがい改革を含む人的資本の取り組み。

84	P	気候変動対応への取り組みとして、CO2削減ロードマップの作成とインターナルカーボンプライシングの導入。人的資本について、人材力向上、働き方改革、健康経営、ダイバーシティ推進に取り組み、人権面では人権デューデリジェンスの実施事業対象を拡大。
85	G	具体的な取り組みはないが、監査等委員から経営企画スタッフに、有価証券報告書での開示にサステナビリティ関連項目が追加される旨の説明等は実施している。
86	P	健康経営優良法人（大規模部門）2023に認定されました
87	P	現在は、サステナビリティ経営全般の開示に向けて、管理系部門合同での準備会議を毎月開催し、各種の方針策定等を進めているところ。
88	P	今期よりCSRから、サステナビリティ推進へ拡大したことより、マテリアリティとKPIの見直しを行っている。また、カーボンフットプリントへの対応を強化中です。
89	P	今年度から始まった中期経営計画では、社会課題の解決を経営の中核に据え、マテリアリティの特定と事業目標の関係を明確化し取組みを開始した。
90	P	再生可能エネルギー関連工事への取り組み。事業所のZEB化。TCFDの提言に賛同し、取り組みならびに情報開示。
91	P	昨年、初めての統合報告書を作成・公表した際は、マテリアリティの一部しかKPIを設定できなかったが、本年は、すべてのマテリアリティにKPIを設定し公表する予定。
92	S	昨年プロジェクトの優秀賞を受賞した。「両立支援部門」の取組 具体的取組は男性育休取得、時短就業の延長（3才までを小学校6年生まで）
93	P	昨年度、CO2削減のための取組みを主要業務とするGX推進部を立上げ。
94	P	昨年度、当行のGHG排出量の大宗を占めるスコープ3カテゴリー15のうち、電力セクターにおける排出原単位の間目標(165-213gCO2e/kWh)を設定。また、実績としては、評価の低い項目について全社的に注力して取組み、情報開示を行った結果、ESG評価機関の評価が向上し、FTSE Russell社の2つのESG指数の構成銘柄である「FTSE Blossom Japan Index」、「FTSE 4Good Developed Index」に新規選定された。
95	P	昨年度はグループ会社で担当者を専任し月1回会議を実施。今年時からは中長期経営計画にSDGsに関する方針を記載したことで、経営層も巻き込んだ一段上位の会議体となった。
96	P	事業毎に様々な取組みが行われているが、事業の現場におけるサステナビリティへの意識が益々高まっている。
97	S	社員の働く環境の改善や、工場作業者の教育方法が進化してきた。また、DXへの取組開始により、仕事の重複や無駄な作業の排除等により、生産性の向上が更に進む兆しが見え始めた。
98	S	社会貢献カテゴリ→少子高齢化に対応する福祉活動⇒介護施設での定期的活動に加えて、高齢者宅への訪問サービス開始。
99	P	取締役会、経営会議において勉強会等の実施及び、マテリアリティ特定についての議論。
100	P	従業員エンゲージメントの強化。エンゲージメントのワールドワイドでの実施と業界平均以上のスコアの達成に向けた取組み、等。
101	非	従来のCSR経営方針を改正し、グループベースのサステナビリティ方針を策定した。・当社単体のGHG排出量について2050年ネットゼロおよび2030年削減目標を設定し取組みを進めてきたが、グループベースの取組みとしてグループGHG削減目標を設定した。

102	P	重要課題（マテリアリティ）の見直し。 2 FTSE評価の新規項目追加、未対応項目への対応。 3 サプライチェーンのCO2開示。
103	P	女性活躍に資する施策の充実（社長や人事担当役員による女性社員との意見交換会、女性社員がキャリアパスを描くための相談・支援等）
104	G	女性管理職を増やし、今年度に入り0%から42.9%となった。また、やりがいのある職場づくりの観点から昨年度賞与制度を導入した。
105	S	食品工場での残渣（生ごみ）のたい肥化、農家との連携での野菜類の仕入、食品工場での太陽光発電開始
106	S	新たな取り組み：リサイクルトレーの利用率の10%増、MCS・ASCなどのエコラベル商材の利用額10%増
107	非	親会社である持株会社において「SX推進委員会」、「SX推進室」を設置し、SXに推進に向けた体制強化に取り組んでいくことにした。
108	P	人権課題への対応（人権デュー・ディリジェンスの実施） グループガバナンス強化（地域代表・国代表の設置など） 情報発信強化（ESG経営特設サイトの設置）
109	S	人権基本方針の制定・人的資本経営推進委員会の設置
110	P	人的資本に関するマテリアリティとして「人材開発・育成」を追加・環境長期目標を、SBT認定の条件に沿った目標に修正・新サステナビリティ・ロードマップ2か年目標（FY23-24）の「ガバナンス」目標の一つである「指名委員会委員の社内取締役の兼任解消」を23年6月に実現
111	S	人的資本の投資として、人財育成強化のための研修制度の充実。返品削減や廃棄削減などの食品ロスの削減
112	P	人的資本戦略、サプライチェーンマネジメントにおける人権DD等
113	P	生物多様性の分野について、グループ中核会社が保有する国内外の株式ポートフォリオについて自然関連のリスク・機会を分析しました。
114	P	全社横断的に活動を推進する部門としてサステナビリティ推進室を新設・気候変動に関する中長期目標を見直し（従来の目標を大幅前倒し）・環境ビジョン2050を新たに策定
115	P	多様な人材の活躍推進方針およびグループ大の人権方針の策定
116	S	多様性に関する取り組みとして、女性管理職および女性役員の登用
117	P	第三者保証取得・TCFDの対応範囲拡大・温室効果ガス排出量の削減
118	P	短期業績連動報酬（STI）におけるESG指標の導入（2022年12月期より）・サプライヤー向けの人権DDの結果に基づく必要な施策の実施（2023年2月策定新中期経営計画より）・カーボンニュートラルに向けた経済社会システムの変革を目指す経済産業省の「GXリーグ」に参画
119	G	中期経営計画、有価証券報告書で初めてサステナビリティが明示された。
120	P	中期経営計画が昨年度区切りを迎え、現在は新たな中期経営計画に基づき取り組んでいる。その中で、持続的な社会および企業活動、中長期的な事業拡大に向けての成長ドライバーとして、カーボンニュートラルへの取り組み、人材の確保・活躍推進などを重要なテーマとした。
121	S	中期経営計画の中で、サステナビリティの考え方（基本方針）について初めて言及し、マテリアリティごとに課題、具体的な取り組み手段を明確にした。

122	P	当社のサステナビリティ委員会は、2023年7月に発足したばかりです。2023年6月28日に提出した有報において、サステナビリティに対する基本的な考え方を公表しました。また、TCFDフレームワークに基づき、2つのシナリオ分析も公表し、また、人的資本経営の取り組みも公表しました。
123	P	当社のサステナビリティ委員会は海外拠点も含め年2回開催して来たが、海外拠点のサステナビリティマネジメントの状況が良く共有されてきたこと、並びに本社側での議論を更に深めて行くために、グローバルでの開催は本年から年1回とする。
124	P	当社ホームページ上でサステナビリティ活動の開示をするWEBの開設と活動状況や実績値の開示など
125	P	統合報告書を作成し、サステナビリティに関する取り組みの状況や進捗について開示
126	P	内閣府令の改正による有報等への非財務情報の開示にあたり、サステナビリティへの取り組み、気候変動、人的資本等々に関する戦略・リスク・目標等について、改めて整理し開示した。
127	非	販売店舗におけるプラスチック削減対応として、カトラリーのプラ削減、ビニール袋の削減をキャンペーンを絡めて実施。
128	P	非財務に関する項目追加。温室効果ガス削減を総排出量に切り替え(2050年ゼロ目標)
129	P	物づくりにおけるカーボンニュートラルへの貢献…水素ステーション設置事業推進、ホテルへの水素燃料電池納入・女性役員1名選任（当社初の女性役員）・DX推進
130	P	本社の取り組み状況と目標などを国内外グループ会社の社長等と共有している。まだ捉え方や取り組みに温度差もあり、今後人権や労働慣行などについては対応を加速させたい。
131	P	本年6月のTCFD賛同へ向けての体制の整備、各部門に於けるリスク分析、一応の対応策の検討がこの1年間の進んだ事項である。
132	P	目標をやや上回るGHG削減実績だった。
133	P	有価証券報告書における、サステナビリティ情報の「記載欄」新設、人的資本・多様性やコーポレートガバナンスに関する開示の拡充については、内閣府令改正内容通り対応済。新たな開示により、各種目標が公のものとなった。
134	P	有価証券報告書のサステナビリティ関連情報の追加に伴い、人的資本関連では女性管理職比率、男性育休取得率、男女賃金差率の実績・目標を開示、環境系ではTCFD対応で作成したリスク・機会情報、シナリオ分析、CO2 Scope1+2（グローバル）等のデータ及び目標を開示した。

No	上場	Q4-3-2 取締役の選任や候補者の検討における女性の割合の増加に向けた議論の内容
1	P	2022年12月の株主総会において監査等委員である社外取締役4名のうち女性を1名増加して2名を選任。これにより取締役会の取締役10名に占める女性の割合は10%から20%に高まった。
2	S	2022年度より女性取締役1名を選任したが、その際に取り締役会の構成において多様性の観点より議論が行われた
3	P	2023年6月定時株主総会の議決権行使状況の分析に伴い議論がされた。
4	P	2023年度末には女性管理職比率を3%超とすることを目指し、女性が活躍する場の拡大を進めている。
5	P	22年3月より女性の社外取締役を採用。その後も、今後どのように増やすかと言う論議を行っている。
6	S	くるみん、えるぼし認証取得への活動内容
7	非	サステナビリティ長期目標（女性活躍）達成に向けたプロセス管理目標の設定
8	P	すでに要職に女性取締役が複数名選任されており、議論されることはない。
9	P	ダイバーシティの観点からも女性の比率のさらなる向上は求められている。製造業という特性から、女性管理職比率が低い現状があり、社内からの登用は候補者の育成がまず必要。当面はふさわしいスキルを有する候補者を社外に求めることが現実的。
10	P	どのようなスキル要件で候補者を抽出したらよいか、等の要件定義に関して。
11	P	プライム市場会社として取締役会の女性比率を向上させる。・各事業会社の管理職女性比率を10%まで引き上げる。
12	P	意識改革など研修の実施、働き方改革
13	P	課題認識共有と今後の対応方針についての包括的な議論を始めた。
14	G	外から安易に採るより、内部昇格を計画的に進めるべきという方向になった。
15	P	管理職の女性割合の目標設定の論議において、社内役員候補者のプールである管理職層から女性の登用を促進することが必要。
16	P	管理職層およびその手前の段階からの経営幹部育成のための施策を議論している。メンター制度や教育方法など。
17	P	既に女性の社内取締役がいるが、更なる増加には候補者となる女性管理職層の強化が必要との認識。
18	S	現行は、社外取締役1名が女性であるが、執行サイドの取締役または取締役に準ずる役員に女性を選任することが重要であるとの認識はある。グループとして女性の幹部育成に係る取組みは行っているものの、現状はプロパー女性社員が当該役職に就くためには相当な時間を要すと思われ、外部からの登用やグループ内他社からの移籍等も視野に入れている。
19	P	現在は女性取締役は0名ですが、コーポレートガバナンスコードの状況開示において「経営の監督にあたり、女性取締役の選任等、更なる多様性の確保が必要と考える場合には、都度、適切に候補者を選任してまいります。」と表明しています。
20	P	現在女性役員はゼロのため、次回改選で選任する方向で議論されている。
21	P	現状は7名中1名が女性ですが、2025年に2名、2030年までに3名にする方向性を議論している。
22	P	候補の検討時に女性を必ず候補者にリストアップして検討している。前株主総会で女性取締役は2名から3名に増員となった。

23	G	候補者の検討の際には男女問わず候補者としての検討を行うよう指示が出されている。何もないと男性候補者に偏りがちになってしまうことへのけん制の意味がある。
24	P	今回社外ではあるが初めて女性役員を登用し、女性割合増加に向けた課題等につき、当該役員と女性役職者等との懇談会、意見交換を実施。
25	S	昨年度、初めて女性の社外取締役が選任されました。今後もCGコードを尊重するとともに、人事制度の見直しを検討しております。
26	P	昨年度より、取締役会のメンバーの1/3を女性で構成している。
27	S	指名・報酬委員会で議論されている。議論の詳細内容は把握していない。
28	P	指名諮問委員会において継続的に議論。その進捗状況を取締役会で報告している。
29	P	社外からの登用ではなく、社内からの昇格者で有能な人材を確保する視点が重要、との意見で取締役会内は概ね一致している。
30	P	社外の外国人女性が新たに取締役に加わった。
31	P	社外候補者だけではなく、社内候補者を育成するため、管理職における女性の割合を高めることや、女性社員の積極採用を行っている。
32	非	社外取締役候補者リストアップの際に留意するとともに、社内人材の育成にも注力している。
33	非	若年女性職員から管理職への登用、取締役への選任に向けた研修・育成状況が議論されている。
34	P	取締役12名のうち2名が女性であり、女性役員の割合については、喫緊の課題として議論はされていない。
35	P	取締役9人中2人が女性
36	P	取締役に限らず、全体的に女性社員の入社を増やしていく。
37	P	取締役の選任や候補者については男女の区別なく行っているが、コーポレートガバナンス・コード等を考え、女性の候補者育成について議論を始めている。
38	P	取締役会、構成員の多様性を図るべく、ジェンダー、国際性、職歴、年齢と多様性の確保を図っている。
39	P	取締役会の構成に女性も含めた多様な人材確保として、アクションプランを検討することとした
40	P	取締役会の実効性評価の中で、女性取締役の現状の割合が適正であるかどうか議論している
41	P	取締役会の多様性向上の施策を議論する中で、女性取締役の選任を検討し、2023年6月開催の定時株主総会にて、女性の社外取締役を選任した。
42	非	女性の割合について話題になるが、具体的にどのようにしていくのか？という議論に至らず世間話程度でおわっている
43	S	女性下着、化粧品といった女性関連商品を卸している企業として、経営陣にもっと女性を登用すべきではないのか。そのためには女性管理職を増やすことを考えることが必要。
44	S	女性管理職候補者向けにセミナー等を行いました。
45	P	女性取締役3名はすべて独立社外取締役であり、社内出身の役員（執行役員を含む）登用に向け、女性の活躍推進、とりわけ管理職の登用について、人材育成方針として議論。

46	P	女性取締役は社外だけでなく社内から選任することが望ましい。そのためには、早期から女性役員候補者の育成が必要であり、そうした取り組みが必要であるということが議論されています。
47	P	将来の社内からの登用について現状の課題・今後の登用に向けた道筋について任意の指名・報酬委員会の中で議論されている。
48	P	人数（構成比率）人選の根拠など目標には掲げているが具体的な動きはこれからの課題。
49	P	組織風土改革、ダイバーシティマネジメントの執行は重要な経営テーマであり、女性のアドバイスは、随所で参考にしている。よって、取締役候補者の選任にあたっては、指名委員会において女性取締役の割合等を意識した候補者選任を行っている。
50	G	他社事例などの情報を持ち寄り、共有を図っている。
51	P	多様性の観点からまず取締役を選任をするという観点から、事前に候補者リストを作成し選任に向けて準備し実現する。
52	S	中・長期的な課題としての女性社員の活躍推進
53	P	当社では、新入行員から管理職までの一貫した育成体系として3つの領域（ファンダメンタル・プロフェッショナル・マネジメント）にセグメントし、各行員が目指したい専門領域の職務へのチャレンジのため、自律的に能力開発を行うことを目指しています。・特に女性人財に関しては、特定の業務に偏ることによるキャリア形成への心理的な障壁の解消が一つの課題であると考えており、CDPの取り組みにより、女性人財の能力向上、女性管理職の増加に取り組んでおります。
54	P	当社グループは、社内外における異なる知識・経験・能力を踏まえた多様な視点や価値観が存在することは、持続的な企業価値向上を実現するための強みとなりうるとの観点から、女性の活躍促進を含む多様性確保の推進を、グループの重要な経営課題と認識。取締役候補者の選定や中長期的な取締役会構成の検討において、ジェンダーダイバーシティの観点からも議論を実施。○そうした考えのもと、グループ各社では、女性役員候補者の拡大に向け、各種両立支援制度を導入するとともに、女性のキャリア意識向上と管理職の意識変革、女性管理職の積極登用等に向けた取り組みを実施している。
55	P	当社の持続的な成長のため、ダイバーシティを推進し、経営に多様な価値観を取り入れることは重要であると考えており、女性役員の拡大、女性幹部社員の登用について議論している。 ・経団連が掲げる2030年までに女性役員比率30%を目標とする「2030年30%へのチャレンジ」に賛同しており、新たな数値目標に基づき2027年度の管理職に占める女性比率10%の目標を設定している。
56	G	当社の執行役員として登用している女性や外国人の中から、取締役として就任できる人材育成を期待している。外部取締役候補として女性弁護士数名と面談したが、取締役としての能力面で納得感が得られず見送った経緯がある。
57	S	当社の社内取締役の選任において年齢構成や現在の役職から昇進させられる女性職員が現在はいない。また社外取締役の選任については男女の区別なくしかるべき能力と経験(及び報酬)の人材に依頼しており、現在のところ女性社外取締役はいない。
58	P	当社は、女性総合職の採用開始時期等との兼ね合いから、取締役の女性比率が低位のままであるが、新卒・中途ともに女性総合職の採用比率向上やライフイベントに大きく影響を受けがちな女性社員をサポートする制度の導入等により将来の女性幹部候補の育成に努めるとともに、引き続き女性社外取締役の招聘を継続する。

59	P	当社はメーカーで力仕事もあったため過去は男性社員が多かったが、現在設備を更新しできる限り無人化を推進しつつあり、2025年までに1名女性取締役の採用をしたいと考えています
60	S	当社は工作機械メーカーであり、もとより女性の入社希望が少なく、従って女性従業員比率自体が低く、総務等の事務系職場に女性を所属させているのが現状である。そのような状況の中、工場現場でどのように女性の活躍の場を広げていくかが大きな課題であり、その点について議論を深めている。
61	P	当社は女性活躍推進の観点から、2024年3月期の女性管理職比率30%を目標としている。取締役選任における女性割合についても常に議論しており、女性取締役選任の際には、女性活躍をはじめとした働き方改革に対しても貢献頂ける方を選任している。
62	P	特に議論はしていないが、既に取締役12名中、内女性3名在籍している。
63	P	部長クラスの女性社員もいない状況でもあり、まずは女性社外取締役1名の選任を急ぎ、12月の株主総会で選任予定。
64	S	本来、女性社員が多い企業であるため、有能なマネージャークラスを執行役員として任命し、そこから取締役への昇格の可否を見定めているが、今期、候補者の退職が少々続いたため、現時点では適格な候補者がいない状況であるという認識で懸案事項として取締役会で話し合われている状況。

No	上場	Q6-1-2 サステナビリティに関する株主提案への対応（特段の回答なし）
No	上場	Q6-2-2 直近の株主総会において、株主からのサステナビリティに関する質問への回答
1	P	2030年度女性役員比率30%達成の見通しに関して質問があり、代表取締役COOが目標達成を意識しつつ女性の社員比率向上に取り組む旨回答した。
2	非	2050年の脱炭素社会実現に向けてカーボンニュートラルガスの販売についての取組みを社長より紹介。
3	P	CEOが2030年までの中期経営計画におけるサステナビリティに関する内容を説明した。
4	P	CO2排出量の具体的な削減方法について質問があり、代表取締役から、自社のCO2排出量の削減方法（再エネ由来電力の導入推進と電力使用量の削減）と、投融資先のCO2排出量削減方法（エンゲージメントを通じた削減促進）について口頭にて説明。
5	P	SDGsへの取組みについて。議長（代表執行役）より、当社グループが2030年に向けて解決・改善に取り組む5つのマテリアリティ（重要課題）を長期ビジョンに設定し取り組んでいる旨回答した。／カーボンニュートラルへの取組みについて。担当執行役より、2030年までに2018年度比55%の温室効果ガスの削減、2050年にカーボンニュートラルを目指すという目標を掲げて取り組んでいる旨回答した。
6	P	サステナビリティ全般についての質問についてはCSOが、カーボンニュートラル関連の質問については環境関連事業の執行役が回答した。
7	P	一般個人株主より「環境関連でのCO2削減の取組みのうち、特にSCOPE3の分野においてどのように取組みを進めていくのか」という質問があり、担当役員より「現状は、中期経営計画の目標達成に向けて想定通りにはなかなか取組みは進んでいないが、今後協力会社等とも協力しながら、目標達成に取り組んでいく」と回答した。
8	P	外部からの人材登用についての質問に対して、シニアスタッフ等についての現在の取組みを社長が回答。
9	P	株主1名からグリーン水素の意味合いについて質問があった。・担当役員から、グリーン水素とe-methaneがどういうものか説明を行った。
10	S	環境問題への取組みに関する質問に対し、担当役員から現状の取組み内容について回答
11	P	管理職比率の男女間格差の対策・目標等についての質問があり、人事労務部担当役員から、現状と対策について説明したうえで、取組状況や評価について説明した。
12	P	質問ではないが、当社のHPでの開示に対して評価するとの意見表明はあり
13	S	社員に対するLGTBQ対応について。
14	S	社長が、サステナビリティ基本方針に沿って、取組状況を説明した。
15	P	社長から「カーボンニュートラルへの取組み」について回答（2021年）・社長から「カーボンニュートラルの実現に向けた投資」について回答（2022年）・社長から「カーボンニュートラルを取り巻く世界の動向と日本政府の動きや当社の対応との関係」「カーボンニュートラルの実現に向けた政府等への働きかけ」について回答（2023年）
16	G	取締役のスキルマトリックスにサステナビリティの項目が入っていたことについて質問があり、議長から、「サステナビリティを意識して推進するためです。」と回答した。
17	P	取締役候補者の選定について、「取締役会全体のバランスを配慮すること、専門知識、経験等が多様であること、取締役候補者の過半数は、独立性を有する社外取締役候補者とするといったような条件に基づき、選定を行っている」と人事担当執行役より回答した。
18	P	女性取締役の人数と、将来の常勤の女性取締役の登用について、代表取締役が回答

19	P	女性役員の割合と女性活躍の推進についての意見があり、社長執行役員から現状の説明を行った。
20	P	女性役員の割合について質問があり、取締役が女性役員の人数、女性役員の増加に向けて努力していく旨を回答。
21	S	女性役員の登用についての質問があった。常務取締役製造本部長が次のように回答。当社においてはこれまで子会社社長や工場長に女性を充てた経緯があり、性別は意識しないで評価し起用してきている。数合わせではなく女性を登用するため、現在1名の管理職を増やすべく候補者である係長の在職者目標を立て育成強化を図るとともに、育児環境の整備に注力している。
22	P	障害者雇用および障害者施設等への寄付についての質問でサステナ管掌役員が弊社の取り組みを回答
23	P	人財への取り組みについて質問あり、現会長（当日は社長）より 人的経営資本について 回答。
24	P	製造、環境を統括する取締役（推進責任者）が、CO2削減目標に対する具体的な取り組み内容を回答
25	非	担当執行役から、サステナビリティ経営方針を策定し、サステナビリティに関する課題の解決に取り組んでいること、特に、カーボンニュートラルに向けた取組みについて回答した。
No	上場	Q6-3-2 機関投資家や株主との対話の内容の把握方法「その他」
1	2	当社主催のIR説明会等の内容についてはホームページにて公開しており、それらを視聴できる。個別の機関投資家等との対話の内容については把握していない。
2	2	代表取締役との会合の中で把握する。
3	2	機関投資家向け決算説明会に傍聴として参加している
4	3	直接、公開ライブを視聴したりしている。
5	1	必要な場合は担当役員から報告が有る
6	2	投資家向け決算説明会の動画と質疑をHPに公開しており、そちらを確認している。
7	1	決算発表会についてはオンラインにて出席し、質問等の内容を確認している。
8	1	担当部門からの報告がある。
9	1	総務部から報告がある。
10	2	代表取締役とのミーティングの時に機関投資家等の当社取組への関?度等を確認。
11	1	担当執行部門へのヒアリング等
12	1	社外監査等委員は、投資家との面談を実施している。
13	2	株主総会に出席し、該当事項について質問等を受けた場合には、対話をする用意がある
14	2	課題が提議された時に報告がある
15	3	機関投資家との対応記録を確認した。
16	3	社長とのOne on One、IR部署との面談にて情報収集する。
17	3	個人株主との対話はないが、ファンド役員が社外取締役になっているため、取締役会において意向等を把握している。

No	上場 区分	Q6-4-2 投資家や株主との対話において、ESGやサステナビリティに関する質問、意見および指摘等
1	P	CO2削減に向けての中長期計画の不在について指摘があった。
2	P	ESG経営、サステナビリティの推進はどのような取り組みを行っていくのか。カーボンニュートラルはビジネスにどう貢献してくるか。
3	P	ESG経営の進捗状況、人材のグローバル化の進展状況についての意見交換
4	P	SBT認証取得への要請・統合報告書記載内容への指摘など
5	P	アナリスト、メディア向けに、ESGをテーマにしたエンゲージメントを実施。
6	S	サステナビリティ全般に関する取組み状況の説明・サプライチェーン（人権問題、SCOPE3）に関する質問
7	P	スコープ3（カテゴリー15）の算出結果の開示および投融資先の温室効果ガス削減に向けた取組強化を期待する。・今年度の有価証券報告書に記載されているサステナビリティに関する開示は、人的資本関連も含めて、すべてではないが他社よりも内容が優れていると評価している。
8	P	ダイバーシティ、気候変動対応等について、具体的なプランを説明
9	P	①温室効果ガスの排出削減目標に向けて、どのような施策を講じるのか。→スコープ1,2,3それぞれの施策について具体的に説明。②環境関連の取り組みを含むESGの推進について、どのようなガバナンス体制を構築しているのか。→取締役会の監督のもと、基本方針や重要事項についてサステナビリティ委員会にて検討を行っている旨説明
10	P	温室効果ガス排出量、SCOPE3への取組み。任意指名・報酬委員会の設置(2023年6月末にて設置) 取締役会実効性評価、独立社外取締役
11	P	価値創造プロセスについては、当社の特色をもっと表現するような仕方を検討すべき。マテリアリティには、指標、目標値（2024、2031）、実績値、達成までのプロセスがあったらよりわかりやすい。・財務データと非財務データの関連性が示せるとより良い。
12	P	事業計画とサステナビリティとの結びつきやストーリー性が、一見ただけでは分かりにくくという意見があり、第6次中期経営計画策定後に発行する統合報告書にて改善を行う予定
13	P	執行側では、当行のESGへの取り組みに興味を持つ機関投資家に対し、1on1にてESGをテーマに含む面談・エンゲージメントを年間通じて実施しているほか、個人投資家向け説明会等において、ESGに関する当行の取り組みを説明している。これらを通じて投資家から、GHG排出量のネットゼロへの取り組みやTNFDへの現時点での取り組みや考え方等についてのご意見・質問等があった。対話内容は、経営幹部含む社内にて報告・共有し、特に投資家から開示ニーズの高い事項は関係各部とも共有・検討の上、資料反映等行っている。また、上記の状況を取締役に報告している。

14	P	質問①：自社の投融資先のCO2排出量の計測方法と今後の削減方法は。回答①：公表データの確認と業種ごとの分析により計測。投融資先へのエンゲージメントによりCO2排出量削減を促進していく。質問②：現時点でESGリスクとして最も大きいと認識しているものは何か。回答②：現在は大企業中心にESG取組みが進められているが、今後は中小企業でもESGの重要性が高まるものと予想される。グループの事業は中小企業市場をメイン市場としているので、お客さま企業にESGの重要性を普及していくことも重要と課題認識している。
15	P	取締役会の多様性向上（女性取締役の選任）→2023年6月開催の株主総会にて、女性の社外取締役を選任
16	P	人権に関する項目では、日本企業にとっては遵守していることが当たり前の項目についてあえて開示していなかったが、海外投資家からは、開示していないと対応していると見なされないことから、実際に対応しているのであれば、開示した方がいいとの指摘を受け、統合報告書を含め、開示内容を充実させた。
17	P	人材についての課題など、人的資本に関連した質問や従業員エンゲージメント水準の開示への期待など
18	P	人的資本の取り組みの強化、戦略をたてて開示をして欲しい。カーボンニュートラルに向けて、具体的なロードマップを開示して欲しい。
19	P	対話のテーマが、企業・事業の成長とDE&I推進との関連性についてで、人的資本の充実に向けての課題を聞かれ、中長期的に当社が社会においてどういう役割を果たし、それに向けて必要となる人財や社内制度を考えるべきであり、目的に沿った成果を極力定量的に測定し、投資家・市場とコミュニケーションすることが重要と回答された。
20	P	脱炭素に向けた取り組みとしてのカーボンニュートラルLNGの導入、メタネーション実証について。CO2削減計画などESGに関する情報開示の在り方
21	P	男性労働者の育児休業取得率は？ A. 具体的な数値は6月の有報にて開示予定。取得促進には職場環境の整備（周りの社員の理解）も必要なため、人事本部ダイバーシティ推進課が中心となって、eラーニング等を活用した全社的な教育を進めている。
22	P	投資家や株主との対話において、ESGやサステナビリティに関する取組み事項について質問があり、女性管理職比率30%目標、男性育児休業の義務化、2030年度までにCO2排出量実質ゼロなどの取組みについて説明している。
23	S	当社商品に新疆綿は使用されているのか。使用されているならばいつまでに使用を止めるのか。
24	P	統合報告書において開示されている内容の確認や今後取り組むべきと認識している課題についての質問が多い。

No	上場	Q7-1 サステナビリティについて、各種会議出席のほかの監査活動「その他」
1	S	サステナビリティ委員会そのものの適切性や当該議事録を監査の対象としている。
2	G	代表取締役との定期会合での意見交換
3	P	本件に関する会議結果について社内役員より報告を受けている。
4	P	サステナビリティ委員会、マテリアリティ推進会議への出席
5	S	ESGプロジェクトチームからの経営会議等への進捗報告を確認している。
6	S	サステナビリティ委員会で報告される取組状況の確認・意見表明
7	P	サステナビリティに関連する各種委員会へ出席
8	G	サステナビリティ対応の原案を作成し、社長始め取締役に提案した
9	P	社長と監査等委員会の意見交換会のテーマとしたことがある
10	非	執行役へ各担当部門における取組みについてヒアリングを実施
11	S	講演会に出席し、情報収集している。
12	S	今後関係者とコミュニケーションを取っていく
13	P	今期より取り組みの進捗状況をヒアリング等により監査することを考えている
14	P	代表取締役との定期コミュニケーションの中でヒアリングを実施
15	他	経営戦略会議にて、毎月、R&Dセンター長から報告・説明がなされる。
16	P	環境に関する会議への出席
17	非	親会社が設置したサステナビリティ委員会へ、当社社外役員がオブザーバーとして参加
18	P	内部監査部門の監査結果(サステナビリティ部分)の確認

No	上場	Q7-2-2 サステナビリティに関する重点監査項目の内容
1	P	22年度においては、経営者のガバナンス、開示の適切性、気候変動に対する取組み状況、人的資本に対する対応状況について監査実施。
2	P	CO2排出量削減への取組み ②社内環境整備(男性育休取得・年次有給休暇取得)
3	P	ESG、CN、DXなどへの取組み実態の確認
4	P	ESGを含む外部環境変化や不確実性への対応体制、および対応の柔軟性・迅速性
5	P	ESG基本方針の遵守状況と企業風土の改革に向けた取組み状況について。・事業ポートフォリオ改革とKPI目標達成に向けた実行計画への落とし込みと従業員への浸透状況について。・人財価値向上に向けた諸施策の実行性について。・カーボンニュートラル実現に向けた主要施策の方針の推進状況について。
6	P	GCG排出量削減、②グリーンビジネスの展開、③循環型ビジネスの拡大、④多様な人材の活用と育成、⑤リスクマネジメント及びインシデントマネジメントの展開、⑥リスクベースの内部監査の実施、⑦コンプライアンスの強化、⑧情報セキュリティの強化
7	P	SDGsの取組みとして部門・部で行っている内容とその進捗状況を確認している。
8	P	SDGs経営と価値創造：サステナビリティ重点テーマ（4つのマテリアリティ）への取組み状況を重点監査項目に設定している。
9	P	カーボンニュートラルへの取り組み状況・多様な人材の採用と活躍への取り組み状況
10	P	カーボンニュートラルへの対応・グループの持続的成長、企業価値向上に係る施策の意思決定が、迅速かつ合理的に行われているか
11	P	カーボンニュートラル実現に向けた取組み
12	P	グリーン・トランスフォーメーションの推進・ダイバーシティ&インクルージョンの推進・人材の確保及び活躍推進
13	P	グループサステナビリティ活動の実績報告聴取・サステナビリティ開示情報の事前説明聴取
14	P	グループサステナビリティ推進委員会での議論（4つの体験価値創出など）と業務執行との関連性 ②「持続的な社会課題解決に向けた経営基盤の強化」の推進に関する、CSuOの役割発揮状況
15	S	グループサステナビリティ推進基本方針への取り組み状況の確認
16	S	グループ全体でGHG排出量を2030年度までに2020年度比30%削減目標
17	P	コーポレートガバナンス・コード遵守状況とその開示内容の適切性の確認(2022年度重点監査項目)
18	P	サステナビリティ方針への対応進捗状況 法令に従った開示項目への対応状況
19	P	サステナビリティに関し、ガバナンス面から十分な議論がなされ、とそれを踏まえた適切な開示がなされているか否か。
20	P	サステナビリティに関するKPIと評価を行っていく。
21	S	サステナビリティに関する当社の開示資料の内容の整合性。
22	P	サステナビリティに関連する対応状況（開示内容の確認を含む）
23	P	サステナビリティに係る取組みと情報開示・適正な業務運営の実施・管理及びモニタリング状況
24	S	サステナビリティのに関する取組方針、体制、進捗、開示の確認。有価証券報告書開示に関する他社事例及び会計監査人からの情報収集。

25	P	サステナビリティの各部署への展開とそのモニタリング
26	S	サステナビリティへの取組に関する監視 ・サステナビリティ経営重点テーマの全社ベースの共有度合や、課題に対する組織的な取組体制を監視し、必要に応じ意見具申する。
27	非	サステナビリティへの取組み」を重点監査項目とし、「サステナビリティ向上に向けた取組み」、「人権への取組み」、「サステナビリティ関連を含む情報開示のレベルアップ」を主な監査対象とする。
28	P	サステナビリティやESG施策の立案と遂行状況、並びに目標達成状況の継続的な監視
29	P	サステナビリティ委員会の一員として意見交換しているため、必要な結果は監査等委員会で報告し、あるいは意見を確認している。
30	P	サステナビリティ委員会活動と取締役会の適切な関与状況の確認 ・非財務情報開示対応の確認
31	P	サステナビリティ課題対応や非財務情報の開示対応などにおける内部統制（組織体制・意思決定プロセス（情報開示含む）など）の整備・運用状況
32	P	サステナビリティ関連の重大リスクの管理状況。 将来を見据えた採用数の確保、人材流出回避に向けた取り組み。
33	P	サステナビリティ基本方針の各項目に関する取組みについて、社内事業所や各関係会社それぞれの活動内容
34	P	サステナビリティ推進体制の整備・運用状況のモニタリングを行い、サステナビリティに関する開示の適切性について検証を行う。
35	P	サステナビリティ推進体制の整備・運用状況やサステナビリティ委員会の開催状況の監視および監督。 KPIへの進捗状況確認。
36	P	ハラスメント、休暇の取得状況、残業等労働環境
37	P	マテリアリティに「脱炭素社会の牽引」を掲げており、その課題の一つである「カーボンニュートラルビジョンの実現に向けた取組み状況」を重点監査項目としている
38	S	マテリアリティの設定、リスク対応施策の進捗、人的資本施策の進捗
39	S	以下の事項につき取組状況・進捗を確認する。 ・サステナビリティ観点からの人への投資（人材育成・人事制度改革等を含む）への取組み ・気候変動対応の目標管理/TCFDシナリオの策定等の実践状況
40	P	会社としての施策（二酸化炭素の排出量の把握など）の浸透度合いなど。
41	P	各部門の女性従業員の活躍促進の取り組み状況
42	G	監査等委員会監査計画にサステナビリティの項目を掲げ、取締役会等で説明している。
43	P	企業の中核人材の多様性の確保 ・サステナビリティを巡る課題への取組や情報開示
44	P	気候変動、自然災害 ・人的資本（エンゲージメント）
45	P	気候変動開示などの非財務情報の開示に関する国内外の最新動向を把握し、社内の対応状況などを確認。
46	P	自社で制定開示したサステナビリティ・プランの進捗確認
47	G	社外開示体制と開示内容の適切性 ・ハラスメント対応状況、長時間労働管理状況など（Governance項目）
48	P	社内各部におけるサステナビリティ重要項目の周知度、対応事項

49	P	重点監査項目に以下の内容を設定している。・環境の負荷軽減・地域経済発展への貢献・人的資本経営の推進・内部統制システムの改善に向けた取り組み
50	P	重点監査項目の一つとして中期経営計画における重点施策への対応状況を挙げており、サステナビリティ経営推進を念頭においた地球環境問題、人的資本、DX推進、ガバナンス向上を監査項目に含めている
51	P	重点項目のうち、リスク管理やガバナンス等の項目にサステナビリティのマテリアリティが含まれている。
52	P	親会社の各部門ごと、および関係会社それぞれについて、今年度のサステナビリティに対する計画と進捗状況をヒヤリングする。
53	P	人権尊重への取り組み
54	S	人材育成等にかかる取組状況を重点監査項目の内の一つとして設定。
55	P	人材投資、社員とのengagement
56	P	多様な人材確保：新規採用者数・知的創造支援：社員の教育投資額・健康活躍支援：一人当たり所定外労働時間
57	P	中期経営計画、経営方針におけるサステナビリティ課題への取り組み・サステナビリティ活動の推進状況（コンプライアンスマインド醸成／ハラスメント撲滅／人材の育成・多様化推進）
58	S	中期経営計画としての成長戦略を重点監査項目としているが、その成長戦略の中にサステナビリティの項目が含まれる。
59	P	中期経営計画の進捗状況（PDCA）②企業統治体制（コーポレート・ガバナンス）の確立と運用
60	P	中期経営計画の進捗状況の監査も重点監査項目としており、それに沿って監査を実施する方針としている。
61	P	中期計画で掲げたサステナビリティへの取り組みのうち、最注力項目（①脱炭素社会の実現、②地域との共栄、③多様な人材の活躍）を中心にPDCAサイクルの実践、並びに具体的な取組状況を中心に監査を行うこととしている。
62	P	中長期的な企業価値向上の観点から、取締役、執行役員へのヒアリング、関連会議への参加等により、その進捗状況を確認。指針となるサステナビリティ憲章・人権方針等の理解、実践状況についても確認。
63	P	当行が策定している「アクションプラン」に『気候変動問題への取組』を掲げているが、アクションプランに基づく各施策の取組状況を重点監査項目としている。
64	P	当社グループのマテリアリティのうち、特に「ガバナンス」領域（リスクマネジメント、情報セキュリティ）と「社会」領域（働きやすい職場環境／従業員エンゲージメント）に関わる項目を設定している。
65	P	当社グループ長期経営計画におけるサステナビリティに関する各種目標に関する取組状況や達成に向けた課題・リスク等について重点監査項目としている。
66	S	導入期であるサステナビリティアクションロードマップ推進に向けての取組状況についての監視検証

No	上場区分	Q7-3 サステナビリティを推進していく上で、貴社として解決すべき課題と考えられるもの
1	P	まずは体制整備が出来上ったばかりなので、課題認識はこれからの議論である。(回答多数)
2	P	経営陣、執行側の意識の醸成はこれからだと感じている。(回答多数)
3	P	「気候関連リスク」や「ガバナンス」への対応は以前から適切に対応しているが、「人財の多様性の確保を含む人財育成方針」や「女性管理職比率」「男性の育児休業取得率」などの対応は、今年度サステナビリティ推進室が組織され、まだ始まったばかりで、その取り組みを注視する。
4	P	2022年7月に「サステナビリティ委員会」を設置し、同委員会運営規定を制定。また、社外取締役との意見交換会や行内アンケートを実施するなど、推進管理態勢の整備・強化を図っているが、今後も引き続き状況に応じた体制整備は必要である。
5	P	GHG排出量Scope3対応など開示内容の充実に向けた検討
6	P	TCFD提言に沿った開示の充実に向けたリスクの特性・評価および気候変動による影響を予測したシナリオ分析の実施とその対応②多様性を理解する企業風土の醸成、女性が活躍できる制度設計やワークライフバランスの推進 ③IT・デジタル人材の育成・確保、サイバーセキュリティ対応、デジタル技術を活用する環境整備、「デジタルガバナンスコード」の実践態勢整備
7	P	グループで定めるサステナビリティに関するステートメント等を、グループ役職員1人ひとりに浸透させていくこと。
8	P	グループとしてのSGDsのビジョンや、テーマ、重要課題は設定しているが、担当部署や具体的な取り組みなどは未定
9	P	グループプランとして中期のKPI設定を行ったが、具体的に各事業子会社の事業計画に組み込まれ、進捗タスク管理を行っていく実行・修正力。
10	P	グループ全体(特に海外グループ)で統一的・一体的なサステナ活動を推進するための情報収集・実態把握ができる体制・スキームがまだ確立できていない。
11	P	コア事業の業務効率化keyである。執行側が強く意識し、取り組み始めている。
12	P	サステナビリティを踏まえた事業戦略に基づく中期経営計画の策定。執行側と現場の温度差
13	G	サステナビリティポリシーを策定したばかりであり、事業戦略や事業活動への反映はこれからである。
14	P	サステナビリティ委員会内に設置した、環境、D&I部会があるが、特に女性比率向上の遅れ。
15	非	サステナビリティの基本的概念の浸透、社員の参画意識の醸成
16	P	サステナビリティの取り組みにおけるKPI設定、活動レビューの際の評価基準の設定等、進捗や達成度をいかに評価するかを課題として認識しています。
17	P	サステナビリティの取組みが当社事業活動結果(業績)に表れているが、そのことを社外へアピールする工夫が足りていないことが課題である。
18	P	サステナビリティへの取り組み自体が目標とならないこと。(中長期的な企業価値向上につなげる取組みの推進)

19	P	サステナビリティへの対応が、社会的課題の解決のみならず、経営におけるリスクでもあり、機会創出でもあるという認識を、さらに深めていく必要がある。
20	G	サステナビリティを初めて社外表明した段階のため、これからの具体的な推進や社外開示などへの留意が必要。
21	S	サステナビリティ委員会の活動の定着と、全従業員に対する、経営重点テーマのブレイクダウンした浸透方法の構築。
22	P	サステナビリティ委員会を設置し、それぞれのテーマで方針等の策定や推進が図られている中で、スケジュール感をもって取り組んでいることや正しく運営していることを引き続き確認していく。
23	P	サステナビリティ関連投資と成長投資とのバランス・サステナビリティ取組みにかかる水準感
24	P	サステナビリティ経営に関する基本方針を定め、マテリアリティを定義し、それぞれの課題を特定して個別に取組みを実施していく
25	S	サステナビリティ推進という言葉が独り歩きして、具体的に何をどのようにすれば、推進したことになるのかの認識や理解が不足している。このため、当然ながら、事業戦略との整合性が取れていない。
26	P	サステナビリティ推進のためのタスクチームが編成されており、同チームの活発な行動を期待しているところです。
27	非	サステナビリティ推進活動は1年間のPT活動を経て、経営陣及び本社・支店幹部社員への意識の浸透が図れた。さらに企業理念、経営方針に同活動の基本的な考え方を取り入れ見直しを図ったばかり（6月）であり、今後具体的な行動計画、KPI目標等の検討を経て、来期（2025年5月期）より本格的な取組みに移行する予定。
28	P	サステナビリティ推進体制が脆弱であり、サステナビリティ戦略が長期的な企業戦略と十分に連動していない。
29	P	サステナビリティ対応部門及び担当者以外の役職員のサステナビリティへの認識は低い。
30	G	サステナブルな社会作りに貢献を念頭に、データとテクノロジーでマーケティングDXを支援するためのサービス開発に取り組んでおり、イージーに答えが出るとは考えていないが、これが経営課題であると認識している。
31	P	サステナ関連情報の開示について、社会からの要請、新しいルールによる要請を踏まえてどこまで踏み込んだ開示内容にするか？慎重な検討が必要。
32	P	すべての企業が同じと思いますが、人員不足がなかなか補えない。法令が変わって、労働時間を減らす方向にあるので、人員確保が急務と思われる。また、労働に関する法令の変化についていくためにも、人員確保が重要。
33	P	ダイバシティ&インクルージョンの推進において女性社員ならびに外国籍社員比率の向上
34	S	非製造業であるため、脱炭素社会と環境保全への貢献の評価が難しい。
35	S	まだサステナビリティ委員会が発足したばかりで、今後具体的な目標を設定し解決していくことが課題。
36	S	まだまだ、執行側のサステナビリティへの意識が低く、監査等委員会からも女性役員の登用などをもっと関得るべき等の進言をしているが、十分には反映されず。

37	P	意識はあり、現在コンサルを入れ対応を検討中だが、子会社を含め、取り組みへの意識はまだ低いと思われる。
38	P	意識は低くなく、体制も整えつつあるが、専門的な知識を高めていくことが課題と考える。
39	P	化石燃料脱却のための対応技術が様々ある中で、本命が見えない事により投資が分散し非効率となっている
40	P	課題は多いが、知識不足と人員不測のため、推進活動に時間を要する。
41	P	会社の規模、業種から取り組む分野が限られていること、具体的に目に見えるものが限られているために、実感することが少ないので従業員の意識を保持する努力。
42	S	会社の方針が社員末端まで浸透しているかどうか疑問が残る・部門長の推進力不足・工程・KPIが不明確
43	G	会社規模が小さい事もあり、サステナビリティにまで意識が回らないのが実態である。有価証券報告書等への開示を契機として、認識を高めて行く事が現実的な解決法であると思う。
44	非	海外子会社を含めたグループベースでのGHG排出量削減等への取り組み
45	P	開示数値の作成が第一優先で、事業戦略等への反映が不十分。
46	P	各課題（特にTCFD等）に対応するためのスタッフ体制が弱いこと。
47	P	環境系の取り組みはマネジメントサイクルが確立されてきたが、社会系の取り組みには遅れが見られる。
48	P	監督側と執行側のサステナビリティに対する理解度や取り組み意識（意欲）に温度差があるため、当社のサステナビリティ推進活動の現状においては、事業レベルでの戦略立案の議論に至っておらず、全社の意識レベルの底上げが必要である。・当社として特定したマテリアリティと経営戦略、中期経営計画とのリンクが不十分であり、今一度整理が必要である。・環境や社会に関わる課題は企業の事業継続のリスクとなる一方でビジネスチャンスともなることから、リスクと機会を表裏一体とした検討が適当と考えられるが、これらが別の会議体に分担されており、検討スキームの見直しが必要である。
49	S	関連する各種事項が定められ、或る事項には目標が設定されているが、具体化の為の実施計画や、その評価の仕組み等の詳細の詰め並びに推進は、今後の課題となっているところが大きい。
50	P	基本方針が設定されてまだ日が浅いため、具体的活動内容はまだ緒についたばかりで、定着には時間がかかる。
51	P	既に目標等を明確にして対外開示していることから、その実現に向けた具体的施策をどのように展開していくか。
52	他	気候変動等に関して直接影響を受ける事業であるが、社会の動向に対応するための技術などの情報収集する体制が不十分である。
53	P	業種的に女性社員の割合が低く、短期的に増やすことの難しさがある。
54	S	金属加工を行うという業種柄、特にカーボンニュートラルに利するハードルが高い
55	G	具体的目標設定と事業戦略・活動への落とし込みがこれからの課題。その先は全従業員での思想の共有と理解を深めることが課題。
56	P	経営サイドからのメッセージは十分にすそ野まで伝わっていると思う。

57	P	経営側のサステナビリティに対する取り組み意識は高くなっており、事業戦略構築や事業活動においても常に意識されるようになってきている。
58	G	現在、ガバナンス、戦略（優秀な人材の確保）、リスク管理、指標及び目標（女性の活躍）を有価証券報告書に記載しているが、これらに具体的かつ継続的に取り組んでいくことが求められる。
59	P	個別には課題もあるが、サステナビリティの取り組みが、経営計画においても具体的な事業活動においても積極的に推進されており、特段の課題感はない。
60	P	個別場当たり的な取り組みをまとめているだけで、事業計画との連動性が薄い・マテリアリティ特定ができていない
61	P	今後Scope3の指標が開示の中心となっていく場合、当社は工場を持たないファブレスモデルであることから、製造委託先による環境対策がその排出削減の対策の中心とならざるをえないところ。
62	非	今年度スタートした新中計の3年間を2ndステージ「トランジション浸透」期間と位置付け、お客さまのトランジション状況を俯瞰的・体系的に把握する仕組の構築、現場の対話力とソリューション提供力の強化、担い手の意識・行動レベルの更なる引上げが必要・GX関連政策が急速に具体化されつつあり、外部団体・自治体等とのさらなる連携強化を通じた最新動向の収集、お客さま・地域社会のGXに向けた新たな施策展開が必要
63	P	今年度よりガバナンス体制の再構築を行い、それに伴ってサステナビリティ経営の更なる推進を図るために、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、そのもとで執行側に組織横断的な専門委員会を新設・再編した。今後は、当社のESG課題について、これらの専門委員会において活発な議論を行い、建設的な提言を取締役に諮問してここと、そしてそれらを受けて取締役会において、十分な議論と改善に向けての施策立案につなげていきたい。
64	S	昨年度より全体への浸透を始めたところで、現状、特に会計釣すべき課題は認識していない。
65	P	子会社、特に海外子会社との意思疎通と共通の認識を得て、サステナビリティを推進していくこと。体制も十分とは言えない。
66	P	指針となるサステナビリティビジョン、サステナビリティ憲章等を、直接的な業務上の関わりが薄い役職員にも十分に理解させる取り組みが必要であると考え。
67	P	事業リスクとマテリアリティおよび有報で求められる各種リスク管理を統合させる推進体制の設置と運営。
68	P	事業活動との繋がりが薄く、一部の活動のようになってしまっている。
69	P	事業戦略との兼ね合いによりコスト意識から十分に浸透していない。
70	S	次期中期経営計画において、取組みを具体的な事業活動に落とし込んでいく必要があると考え。
71	S	次期中期計画策定時にビジョンと連動したサステナビリティ経営を織り込むこと
72	P	執行サイドと監督サイドの適宜適切なタイミングでの情報共有。監督と執行が連携したサステナビリティ経営の推進体制の整備。
73	P	執行側での取組む事項と解決すべき事項が多く、具体策に欠ける(温室効果ガス削減策)
74	P	執行側の意識が低い、CSRとコーポレートサステナビリティとの違いが理解されていない役員がまだいる

75	P	執行側の意識が低い。「サステナビリティに関する考え方及び取組」が中長期経営計画などの企業戦略と結びつくような本来あるべき姿とはまだまだ程遠いのが現状。
76	S	執行側の課題への意識は必ずしも高くない。KPI(目標設定)、具体的ロードマップ立案、推進体制構築(サステナビリティ委員会等)等、何れも未整備であり、現在社内仕組み造りを検討中である。監査等委員会からは以前より提言、意見表明している。
77	S	執行部側の対応が始まったばかりであり進捗を注視している状況。事業戦略との整合性も注視している。
78	S	社員一人ひとりが共感・腹落ちしてサステナビリティ関連目標に取り組めるよう経営からの情報発信、研修等の機会の創出。
79	P	社外取締役によるサステナビリティ推進委員会への関与・実施体制の充実
80	非	社内報告資料にESGに関する記載はあるが、特に具体的な検討に至っておらず、社内的に課題意識は極めて低い。
81	P	主管部門と事業部門の連携が不足しており、取組みが事業戦略や事業活動等に十分に反映されていない
82	P	主要な執行メンバーの年間取り組み目標として具体的に落とし込み、定期的なPDCAサイクルを回すことが大事である。
83	P	取引先への配慮・バランス(目標を強硬に押し進めにくい文化・環境は存在する)・人材育成、登用、人事制度
84	P	取組の優先度合いが低く、同業他行と比較して、結果として対応が遅れ気味になっている。
85	P	取組みの成果を具体的に測定するためのモニタリング指標の設定
86	P	取締役会の諮問機関としてのサステナビリティ諮問委員会を設置して、執行側のサステナビリティ推進を監督する体制をとっているが、執行側の課題への意識は高いものの、未だ十分な議論を踏まえた結果に繋がっていない。
87	P	取締役会の多様性(女性取締役)に関しては候補者が不在。
88	他	重要課題ごとに対応部署を定めているだけであり、サステナビリティに取り組む組織(体制)が不十分である。
89	P	重要課題としている6項目は、全て日常業務を遂行する中で向上を図るものであり、注視している
90	P	女性・外国籍従業員からの役員登用や中核人材の登用等多様性の数値を、中期目標として設定して取組むべきと考えるが、執行側の意識改革が必要。人的投資等中期計画とのリンクが検討されていない。
91	P	将来の規制に対する将来への不確実性、様々なリソース確保、サステナビリティと事業性の両立等、困難な課題に取り組んでいる。
92	P	情報処理会社であるため気象変動などに直結しない事業が主であり今後の開示に向けた目標設定/実績把握を研究する必要がある
93	非	親会社である持株会社が主体となって対応しているが、具体的な対応はこれからであり、スピード感を持った対応が求められる。
94	他	親会社の取組に応じた活動を進めながら、意識の向上や体制を整備していくことが重要であると考えている。

95	P	人材の確保・育成、特に専門性を持った人材の育成・多様な人材が活躍できる職場環境の整備と、心理的安全性の高い組織づくり
96	P	人材不足のため専門部署の設置が困難で、経営企画部が業務のひとつとして対応しているため、サステナビリティ推進自体は必要に迫られて対応している感がある。一方で、環境、脱炭素はビジネスチャンスでもあり、事業活動の一環として推進されている。
97	S	人的資源の不足から、成長戦略そのものの進捗が思わしくない。
98	P	人的資本経営の強化として、人材育成への注力に加え、当社が目指すグローバルメジャーに相応しい会社と従業員の循環的な取組み・経営目標との統合、等。
99	P	数値目標に対して具体的な施策の周知不足、これまでの実績に基づく指導・啓蒙の徹底。
100	S	責任部署ごとに事業遂行上必要となるサステナビリティ関連対応は実施されている。一層の対外的なコミュニケーションを行うという意味では、全社的にサステナビリティの観点から自社で行っている内容を整理し、発信していく体制作りが必要と思料する。
101	P	設定した各指標目標に対する実績を、世界中の事業拠点からタイムリーに収集して、有価証券報告書で開示するプロセスに注視している。
102	P	設備が多いため、自然災害の激甚化等のリスクが大きい。
103	P	先行している温室効果ガスの削減など環境負荷軽減の取組みとその他の取組みで進捗度や効果に差がある。
104	P	全社的なサステナビリティ推進マインドの醸成。
105	S	組織体制が十分とは言えない。取締役会に定期報告するまでの体制にはなっていない。単年度計画や中期計画に落とし込みされているが、数値目標が設定されていない。
106	P	組織的な体制作りが不十分である。推進していく上での計画が策定されていない。
107	P	創業時より取り組んでいるが、今般求められているサステナビリティの開示が形式にこだわりすぎており、その整合性を測るのが難しい。
108	P	多様性、特に女性活躍推進に係わる各種施策の実行と成果への道程の明確化。
109	P	体制は整備されていて、例えば数百台の車庫の屋根にすべて太陽光発電設備を設置し、CO2排出量目標の60%削減に対し57%を達成した。水の使用量を10%削減目標として9.5%達成した。食品系産業廃棄物を20%削減目標で19%達成等、全社で設定した目標に対し全力で取り組んでいます。
110	P	単に開示対応だけでなく、包括的な戦略策定の視点で捉え、経営上のリスク低減や機会創出のなかに、どのように組み込みしていけるか。
111	S	担当部署の取組みであったものが、サステナビリティ委員会を設置し全社的課題に昇格したが、まだ担当部署任せ、委員会任せとなっている感拭えない。
112	P	地域貢献・CSR活動が中心の取り組みにとどまっており、企業の持続的な経営に向けた事業戦略等に十分反映されていない。また、事業戦略に落とし込むには体制が不十分。
113	P	電力多消費の事業を行っており、その事業分野での抜本的な構造変革が必要である。
114	P	当社は、中期経営計画の基本方針の下で、急激に変化する社会環境に対応したサステナブルな経営の実現を目指すべく、ESG経営を推進している。監査委員会は、これらの取組みを着実に進めると共に、非財務情報の開示ルールの拡大も踏まえながら、実施している取組みを分かりやすく伝えていくことが重要と考えている。

115	P	当社グループ全体での推進体制の強化・意識付け・従来からの取り組みも踏まえた対外的な発信力・訴求力の強化
116	P	当社の主要製品はBtoB商品であり、自社での環境への配慮より、顧客でいかに環境負荷を減らすかが重要で実績の測定が難しい。業界(産業機械)的に女性の活躍・登用が難しい面あり。
117	非	当社はBtoBが基本の企業であり、納入先やthia1の計画や動きで各取り組みや事業活動が左右されることが大きく、独自の計画立てと長期計画が立て辛い。サステナビリティの意識が低い。
118	S	当社は飲食業であり、食材や什器類の調達に当たり、以前から気候、気温、資源、廃棄物他、ESG関連のルール遵守や企業としての在り方に留意して企業活動を行っており、コストとの兼ね合いはあるものの企業の存続のためにも意識を高く持って取組んでいく必要がある。
119	P	特にこの分野において先行する欧州・米国等の動向の把握・理解
120	S	弊社の企業目標、経営方針、品質方針、環境方針などが、サステナビリティのための方針であり、これらに基づき策定している基本戦略をマテリアリティとして表現していくことが求められると考えます。
121	P	本社での意識の浸透は進んでいるが、営業所、子会社等への浸透が遅れている。
122	P	目標を掲げ、具体的に活動はしているものの、取締役会等での議論が少なく、経営課題としての認識がやや薄い。
123	P	目標達成までのマイルストーンで具体的な実施項目が十分に示されていない

No	上場	Q7-4 サステナビリティに関して監査等委員会で行っている議論の内容
1	G	(昨年まで) 他社状況などの情報共有、取締役会での対応要請など。(直近) CFOがコンサルタント・アドバイスなどに基づいて定めたESG各項目への対応内容の情報共有。これからのESGの具体的な推進内容への期待など。
2	P	2022年度においては、経営企画部(サステナビリティ推進室)の担当執行役のほか、5つの重点戦略の取組みを担当する執行役等から報告を聴取して、その取組み(開示を含む。)の推進状況や課題について、議論を行っている。
3	P	2023年6月に監査等委員会設置会社となり、旧監査役会においては、サステナビリティに関して期中の取組み状況及び監査役監査の重点監査項目策定に関して意見交換を行っている。
4	S	CGCコードで要求されていることに対して不足していることが無いかなどを話し合っている。
5	S	CGコードの原則や補充原則をほぼ毎月議論している中で、サステナビリティに関することも含まれる。
6	P	ESG経営推進委員会及びその傘下のリスク管理委員会、コンプライアンス委員会、人権・D&I委員会に参加し、その議論の状況を監査等委員会で報告し、課題認識について議論している。
7	S	SDGsの重点的な取組を中期経営計画の中に組み入れているため、中期経営計画の進捗状況を監視監督する立場上、経営陣の戦略の立て方や進め方について常勤監査等委員が各種重要会議に出席して情報収集をし、監査等委員会で非常勤監査等委員に報告すると同時にそれをたたき台にしてそれでよいのか議論しております。
8	S	ガバナンスの一環として必要な企業活動であり、委員会報告時等に内容について質問・意見を述べている。
9	P	グループサステナビリティ推進委員会での議論状況に関する情報共有、意見交換
10	P	グループとしての推進責任者を早急に明確にすべきという議論。
11	P	グローバルメジャーを目指す企業として、特に人的資本の充実を如何に図るか、また、それをどのように定着させるかという観点で、社内議論の状況を注視するとともに、往査の際などに各関係会社経営層とも意見交換やアドバイスしています。
12	P	コーポレートガバナンスコードへの対応及び当社としての企業価値向上に必要な課題について
13	他	コーポレートガバナンス報告書の記載事項に関して、取組みが十分であるかどうかを議論した。
14	P	サステナビリティ委員会での議論の共有化
15	P	サステナビリティ委員会の審議状況の共有、中期経営計画のサステナビリティ関連の進捗状況の確認、部門・子会社往査の結果報告等を通じ、必要な議論を行っている。
16	P	サステナビリティについて開示されている内容と実際の活動の整合性について
17	S	サステナビリティに関して、従業員の働きやすさ改善によって定着率の向上や優秀な人材確保などが可能となっているかなどについて議論を行っている。
18	P	サステナビリティに関して開示している目標に対しての取組み進捗と数値目標への到達状況の確認について。

19	P	サステナビリティに関する監査の在り方や方法に関して議論を行うとともに、他社の取組事例について情報共有を行っている。
20	P	サステナビリティへの取り組みは、単に情報開示に留まることなく経営および事業とも整合性が取れた実態を伴った活動であるべき旨、意見があった。
21	P	サステナビリティ委員会の討議資料を入手して、TCFD情報開示、人的資本経営、従業員エンゲージメント、人権DDへの取組状況等について議論している。
22	P	サステナビリティ委員会メンバーである監査等委員との意見交換により、進捗状況をモニタリング。
23	P	サステナビリティ関連の各種課題への会社としての対応は、リスク低減のみならず企業価値の向上にも繋がる重要な経営課題であり、取締役会が主体となり積極的・能動的に取り組むべき課題であるとの観点から、取締役会の関与、指示命令の状況を中心に監査を行っている。
24	S	サステナビリティ基本方針の内容の検証と、サステナビリティ委員会の活動内容の検証、並びに社外取締役としての知見を活かした、執行部門への提言について
25	P	サステナビリティ推進委員会からの活動報告や、往査・ヒアリングにおける聴取情報を共有する程度にとどまっている。
26	P	サステナビリティ推進施策による企業価値の向上の妥当性
27	P	サステナビリティ推進部、法務室、監査部、物流品質管理部には毎回出席してもらい、全社的な取組状況、物流事故、労働災害の状況、コンプライアンス事案など報告を受け、対策などを議論している。
28	P	サステナビリティ全般をテーマとした議論ではなく、多様性、人的資本等をはじめ個別マテリアリティの議論を行っている。
29	P	サステナビリティ担当部門や各事業部門・子会社への往査や、代表執行役との意見交換を通じて議論を行い、必要に応じて取締役会への報告等に反映している。
30	非	すべてのステークホルダーに必要十分な取組みとなっているか、ビジネスとしての進展が十分かどうか、
31	P	ヒアリング等の監査活動を通じて得られた、サステナビリティに関する取り組み状況についての検証と課題の抽出
32	P	プライム上場企業の一般的な進捗状況を見定めながら、平均より少し先に目標を置きながら会社の実情に適した方法で進めること。
33	P	マテリアリティ及びその目標と事業戦略との連動性、整合性について。
34	P	委員会での取り組み内容の審議 執行部門の実査における対応状況確認 社外取締役とサステナビリティ推進部門との個別対話の実施（特に社外立場からの社会的観点）
35	P	会計監査人との協議において、監査として今後取り組む可能性について議論した
36	P	会社として主体的に取り組んでいるというよりは、外部環境・要請によりやらされ感のある活動にとどまっている。 ・サステナビリティ委員会の活動状況を定期的に取り締役に報告させることで、社外取締役による適切な監視・関与機会をつくる。
37	G	会社として推進しなければならない課題と認識し、役員報酬等の評価項目にも入れた方が良いのではないかとの意見交換を行っている。
38	P	開示の範囲と内容の適切性に関して議論している。
39	P	開示内容、KPI進捗確認、GXの動向等の意見交換

40	P	開示布令の改正を受け、今年度は特に開示対応についての議論を行った。
41	G	各種入手した情報の共有を図り、知識習得を行っています。
42	非	各所管部の担当役員からの報告の中で、サステナビリティに関する取組みについて確認している。
43	P	各部署から関連する報告を受けた際、監査等委員会にて報告内容を共有し議論している。
44	P	各部署の人員確保がうまくできているか、働く環境が良くなっているかに注意している。
45	P	活動内容が、知られていない（評価に至らない）の理由・アクションのスピード感や、役員の取組姿勢の温度差の有無・情報の正確性の検証方法
46	P	監査計画策定時にサステナビリティに関して、どういった項目を入れ、どういった目線で確認していくか、を議論。
47	P	監査等委員会では議論せず、取締役会での報告、議案説明時、又、常勤取締役会において、その具体的内容、進捗状況等の議論を行っています。
48	P	監査等委員会の折、常勤の毎月のレポートを基に検討を行っている。
49	P	監査等委員は、サステナビリティ委員会の委員でもあるので、当社のESG課題について監査等委員会内でも十分に議論し、委員会の場や取締役会において意見を述べていきたい。
50	S	監査等委員会内に於いては、特に女性役員の登用について意見交換をしている。
51	P	監査方針の中でのサステナビリティの位置づけについて。
52	P	基本方針を具体的に活動内容に展開していく方策など。進捗状況の評価方法など。
53	P	気候変動に係るリスク等が事業へ与える影響について。
54	P	業務の特性から人材即ち人財の観点から採用や教育について、他社例等を話題にしている。
55	P	近い将来要請が来るであろう、具体的な取り組み項目の早期開示。
56	P	具体的な施策の策定とその進捗管理等を確実に行うこと
57	G	経営会議、リスクコンプライアンス管理委員会への参加・モニタリング。内部監査担当との連携
58	G	経営陣への意識啓発・向上への方策
59	P	個別の計画に落とし込み着実に実践されるための方法。事業成果（利益）との関連を踏まえた評価、外部開示への正確性など
60	P	再雇用制度等による人材活用・男性の育児休業取得率向上等、女性活躍に向けた制度やダイバーシティへの一層の取組み検討・人権デューデリジェンスについて
61	P	昨今、企業のサステナビリティに関する情報開示が求められている社会的背景から監査等委員会としても執行側の取組みをより詳細に情報収集し、必要に応じて助言/提言する必要がある事を共有している。
62	P	事業の成長戦略との整合性およびリスクマネジメントの観点でモニターし、議論している。
63	S	事業戦略に内包されている部分もあり、サステナビリティ課題として切り出しての議論は行っていない。

64	P	自社の現状レベルの把握、目標値とのギャップ認識、目標到達のための具体的施策についての確認
65	G	執行サイド（特に社長）に重要性を認識してもらい、継続的に事業に反映してもらうにはどうしたらよいか。
66	P	執行サイドにおけるサステナビリティに関する議論が始まったばかりであることから、スケジュール感を持って、スピード感のある取組みがなされるよう、進捗管理を行っている。
67	S	執行側が取り組んでいるサステナビリティに関する体制や施策進捗状況のフォロー、開示、及び中長期ビジョンとの関連などについて議論しています
68	P	執行側のサステナビリティ委員会の活動状況のモニタリング 有価証券報告書におけるサステナビリティ開示の確認
69	P	執行側の意識付け。事業を通じた活動。定量的な目標が必要。定量的な目標を設定するための現状把握に努めていない。数値化できていない。GHG排出量など
70	P	執行部門を監督する取締役会の諮問機関としてのサステナビリティ諮問委員会の設置を求め、実際に設置された。
71	P	執行役等のヒアリングの際には、人的資本に関連し、特にサステナブルな人材開発について高頻度に議論している。
72	非	社員教育（リスキル等）や女性の管理職比率について
73	S	社会的に求められているサステナビリティ関連事項と当社の目標設定・取組内容との間にギャップはないか。
74	S	社外監査等委員より他社取組状況の確認・共有等
75	P	社内の体制、対応の進捗度合などについて、常勤監査等委員から報告している。
76	P	社内各部やグループ各社において当社グループ長期経営計画におけるサステナビリティに関する各種目標に関する取組状況や達成に向けた課題・リスク等についての状況把握をした上で、監査委員会において当該課題やリスクについて共有・意見交換等を行っている。
77	P	社内推進体制として委員会等の体制が必要かどうかは常に議論になる
78	P	取組初年度については、まずもって出来ることからやっというスタンスであった。第2フェーズへの対応としては「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」のフレーム枠で確り漏れなく開示しているかの検証。
79	S	取組状況を確認し、取組への意見表明を行う場合に、どのような意見とするか議論している
80	P	取締役・執行部門の取組状況および開示内容について議論。特に「人財の多様性の確保を含む人財育成方針」や「女性管理職比率」、また人的資本経営の在り方などについて
81	S	取締役会にて上程されるESG,脱炭素施策等の検討を実施。
82	P	取締役会の議題になった内容についての議論を行っている。
83	P	取締役会への報告について監視が必要との認識で一致。
84	S	従来から重点監査項目として掲げている「内部統制システムの構築・運用」、「全社リスク管理態勢の機能状況」の一環としてサステナビリティを認識しており、従来の延長線として捉えている。

85	P	諸課題への対応において、その全てに関わる人財確保・育成の重要性と、各執行部門での状況確認と適切な経営層への提言について。
86	P	女性・外国籍取締役候補者について
87	P	女性の活用も含め次代の人材の育成が大きな課題と認識
88	非	女性管理職の育成、後継者育成等
89	P	女性取締役登用と女性管理職の登用のための人事制度検討について
90	G	常勤委員（委員長）が社長に提案する前に監査等委員会の他メンバーに意見を求めている。
91	P	常勤委員の執行側に対するヒアリングで課題等が発見されれば委員会に報告する体制としているが、現時点では議論は至らず。
92	非	常勤監査等委員がサステナビリティ委員会にオブザーバー出席しており、監査等委員会において、サステナビリティ委員会の活動状況等について非常勤監査等委員と情報共有を図っている。
93	P	常勤監査等委員が毎回、サステナビリティ推進委員会に出席し、その内容を監査等委員会で共有し意見交換。有価証券報告書における人的資本、環境関連の開示内容についての確認。
94	G	人権デューデリジェンスなど重要なものから取組開始するよう業務執行側に提案すること
95	P	人材確保・育成面の取組について執行部門と定期的継続的意見交換
96	S	人材戦略について中・長期的な目標の設定
97	P	人的資本としての従業員の離職対策や教育、勤務制度や女性活躍の取り組みについて
98	S	人的資本の活用とその継続した可視化、定量化への取り組み
99	P	推進すべく課題の解決が必要である旨意見具申、進捗確認の重要性、報酬への組み込みも検討すべき旨意見など。
100	P	何か特別なテーマを設けて大きな問題に取り組むという目標ではなく、当社が日常業務の中で推し進める積み重ねが大事ととらえている
101	P	重点監査項目にはマテリアリティが含まれており、監査等委員会では、重点項目及びその他の事項等についての監査結果を報告し、議論している。
102	S	全体の議論はしていないが、コンプライアンス、コーポレートガバナンス等項目ごとに必要に応じて議論している。
103	P	他の優先課題もあるが、年々バージョンを上げた対応と考えている
104	P	他社動向も踏まえ必要な対応が適時に取られているか。
105	他	多角化した事業を展開しており、それぞれの事業部門において対応している内容等について実施
106	P	多様性特にプロパー女性役員登用について・人的資本投資について
107	P	体制を整備して、社内執行部門に於いて具体的な議論を始めるべきとの議論を行っている。
108	P	脱炭素が事業推進上の重点課題でもあり、事業推進上では執行側から説明を受けるが、サステナビリティそのものについては年に数度の取締役会での報告を受けるにとどまっている。

109	P	地域特性や当社の強み・弱みを踏まえたマテリアリティの特定について議論を行った。取組みの十分性について今後も引き続き議論していく必要があると認識している。
110	S	中期経営計画の作成過程において、サステナビリティについて言及されていることを確認していました。
111	P	中期経営計画の重点施策としているサステナビリティ推進活動を、ガバナンスとリスクマネジメントの観点で検証すること
112	S	中期経営目標や年次事業計画の検討・策定に於いて所要のサステナビリティ関連事項が、どの様に反映されているか、或いは、反映すべきか等や、法令やCGコードで求められる関連事項の実施・開示状況等が検討の・議論の対象となる。
113	S	長期的な観点からの事業収益性とサステナビリティ取組みコストとの調整
114	P	直接的な議論は少ないものの、各種テーマの討議に当たってサステナビリティの観点を取り入れるよう意識している。
115	G	当社にとって、環境・社会・経済全ての観点での持続可能な状態を実現するための議論が不足している。
116	P	当社の事業が食糧増産に寄与するものであり、サステナビリティに直接的に関与している。自信をもって事業を推進し、サステナビリティに貢献する。但し、変な商業ベースの広告に使うような事が無いよう監視する。
117	S	道路の維持管理を通しての生活環境整備事業の推進が図れているか、働き方の多様性が尊重されているか等。
118	S	特にサステナビリティという大項目を議題としてピックアップする形では実施していない。監査等委員会における、常勤監査等委員の監査活動の他のメンバーへの情報共有の場面等において、サステナビリティに関連した話題として意見交換となることはある。
119	P	特に人権等は専門家もおり、現状の課題と施策について議論されている。
120	P	年度ごとの目標設定を説明し、目標達成に困難な問題があれば意見をもらうつもりですが、取締役、各部門責任者の部長が参加し目標設定から施行状況の推移も報告されますのでほぼ報告の通達で終了しています。
121	P	非財務情報の開示に係る監査のあり方・ガバナンス・内部統制システムのあり方
122	P	役員会議に付議する案件について報告を受け審議するほか、サステナビリティに関する社内会議の審議内容の報告受け、数値目標や開示方針等について審議している。

No	上場 区分	Q7-5 サステナビリティへの取組みについて、監査等委員としてどのように関与し（取締役としての関与も含む）監督していくものと考えてるか。また課題や悩みなど。
1	P	2023年度においては、重点監査項目として、引き続き、担当執行役等からの報告聴取を予定しているほか、常勤監査委員を中心に担当部署等の責任者からのヒアリングを重ね、監査委員会における議論の深化を図りたいと考えている。
2	S	CGCへの対応について意見を述べることで形式的になりがちで定量評価できない目標となっている。
3	S	SDGsなどのサステナビリティを意識した経営について、その進捗や課題について確認し、監督していくものと考えている。
4	P	TCFDなどの実績評価や人的資本の取組状況などを項目毎に監視し、その妥当性を評価する
5	P	TCFDにかかる目標数値と実績値の乖離の状況を踏まえた、2030年までの実現性の評価が難しい（コンサル頼み）。
6	P	エネルギー事業者として、サステナビリティへの取組みは重要だと考えており、社内でも力を入れているため、今後の動向を注視している
7	P	コーポレートガバナンス・コードの記載並びに委員会等の進捗など意見交換している
8	P	サステナビリティの取組が企業価値向上に繋がるシナリオを株主等に分かり易い言葉で説明ができていくかについて監督する立場ではあるが、これら内容を理解し、策定、実行できる者が執行側でまだ十分に育成されていない
9	G	サステナビリティは今後の会社経営と切り離せない。会社全体の方向性なので、特に非業務執行取締役も関係なく、具体的行動目標の設定などには積極的に関わっていくべきである。場合によってはリードしてもよいと思う。事業活動の一環として動き出せば、達成状況などは監督していくことになる。
10	S	サステナビリティへの取組みについては、事業戦略の中での取り組みが行われているが、個別に方針等を設けているわけではないので、その点が今後の課題と考えている。
11	P	サステナビリティへの投資バランス、現場の受け止めと経営陣の温度差について特に監査していきたい。
12	非	サステナビリティが企業の持続可能性を高めていくことを業務執行取締役に浸透させた上で監督していくものと考えている
13	G	サステナビリティについてテーマとしても、それ以外の喫緊の課題が優先され、役員の意識が高まらないのではないか。
14	G	サステナビリティについての推進計画を、事業計画に織り込んでもらい、それをフォローしていきたいと思っているが、執行側から、推進計画がなかなか出てこない。
15	P	サステナビリティに関する開示の妥当性や適切性、複数の媒体で開示される内容の整合性について確認することが監督する上でのポイントと考えております。今後、サステナビリティに一定程度の知見のある監査等委員の確保を課題と認識しております。現在は、会計とサステナビリティの両方を専門とする監査等委員が1名いるが、今後、そのような人材の確保を維持できるかが課題です。
16	P	サステナビリティに関する活動計画に対する進捗確認 在外拠点の活動が把握しづらく、進捗確認が不十分と感じる

17	P	サステナビリティに関する執行側の意識が低く、グリーンウォッシングの懸念があることが課題。CSOの設置などを含めたサステナビリティ推進体制の強化が必要と考えている。
18	P	サステナビリティに関する非財務KPIの設定が、世の中の流れから見て妥当であるかどうか。
19	P	サステナビリティに関連する対応において、社会的信頼に応え、適切なガバナンス体制のもとで、適法適正に行われているか監督していく。
20	G	サステナビリティのESG（E：環境、G：ガバナンス、S：社会対応）の各項目の妥当性や適切性、開示情報内容などの監視やアドバイス提供で関与していきたい。
21	P	サステナビリティの取組に対しては、経営者と従業員の責任者との対話が重要であり、方針とプロセス等は正しいのか。また、ステークホルダーが求めているものなのかを監督していくものと考えております。
22	G	サステナビリティへの取り組みは経営課題そのものとの認識があるので、普段(不断)の活動がそれに当たると考える。
23	P	サステナビリティへの取り組みは部門往査時に確認。サステナビリティ委員会への出席。
24	P	サステナビリティへの取り組みを議論するサステナビリティ委員会の委員でもあるので、その場で意見を述べていくことになるが、執行側での専門委員会での議論の中身もよく理解することが重要と考える。
25	P	サステナビリティへの取り組みを業務の遂行の流れに落とし込むことで通常の業務として行きたいが、執行取締役が明確な指示を現場に出せていない。
26	P	サステナビリティへの取組みが遅れないように適切なアクションプランが計画され実行されているか、その内容を時間軸に照らして確認していきたい。
27	非	サステナビリティへの取組みについて、各所管部の担当役員、営業店を統括する各地域本部長、サステナビリティ推進室へのヒアリング等を行い進捗状況や課題について確認する。・内部監査部が「サステナビリティ取組状況」監査を実施する予定であり、当委員会としても連携して関与していく。
28	P	サステナビリティへの取組を強化して事業戦略に統合していく重要性を機会あるごとに説いているが、社内に知見等リソースが不足しており、進みにくい。非財務情報開示の義務化にあわせてようやく進みつつある。
29	P	サステナビリティ委員会から派生した各専門部会の進捗状況を確認している。
30	P	サステナビリティ委員会において、サステナブル経営の基本方針、マテリアリティの特定とその監視等分析評価を行っていく。
31	P	サステナビリティ委員会に参加し、グループ全体への取組みについて監督していく。依然として、海外も含め子会社への取組みが弱いように感じられる。
32	P	サステナビリティ委員会に陪席するとともに、取締役会において人的資本経営や従業員エンゲージメントサーベイ等サステナビリティ課題について審議する際に監査等委員として積極的に意見を述べている。
33	P	サステナビリティ委員会のマテリアリティとその取組みに、内部統制システム監査上問題ないかのチェックはする。リアルビジネスとの距離感が離れたものにならないように注視していく。

34	S	サステナビリティ委員会のメンバーでもある。「組織と人材の活性化」では働く環境の向上・女性が活躍する機会の拡大を課題としているが、人材確保に苦労している。
35	S	サステナビリティ委員会のメンバーは常勤役員なので、常勤監査等委員として参加しているが、具体的な活動にどこまで参加すべきか、口だしすべきか少々躊躇している。
36	P	サステナビリティ委員会の活動状況の報告（日常的な報告や取締役会への報告）を受け、想定通りの進捗となっているかを見守る。
37	P	サステナビリティ委員会の議論を踏まえて、課題の認識を共有し、課題への取り組み状況を確認していく。
38	P	サステナビリティ委員会の設置、運営、マテリアリティの決定など形は整ったが実効性が伴っていない。実効性を伴ったものにするため監査等委員会としてどうかかわっていくか検討している。
39	P	サステナビリティ委員会への出席を通じて、会社の方針、具体的取り組みを把握し、執行側との定期面談や往査等で取り組み実態や結果を確認する。
40	S	サステナビリティ委員会への出席等を通じて、実効性ある活動を促す（有価証券報告書等への報告に進捗が確認できるよう）。
41	P	サステナビリティ会議体に参加し、必要に応じた助言（アドバイス）、推進体制・ガバナンスの強化のために必要な提言・取締役会での発言を実施している。当社は財務と非財務（サステナビリティ）を一体化した経営計画と体制を目指しているが、模索中である。
42	P	サステナビリティ経営転換の取り組みが、一般的な一過性のブームとして、執行部門が傍観しないよう、企業の存在意義のレベルから意識改革がトップからボトムまで理解されるよう継続して監督する。単に「サステナブル」を差別化のキャッチフレーズにし、グリーンウォッシュと指摘されうる取り組みが散見される。
43	P	サステナビリティ取組みのうちどこまでの範囲を監査対象とするか、どのような監査手法を取るか等は今後の検討課題と認識している
44	P	サステナビリティ小委員会で論議されたものが、取締役会に議案として上がってくるので、ここでの助言・監督。
45	P	サステナビリティ推進のメンバーと、監査等委員会での意見交換会が必要ではないか。
46	P	サステナビリティ推進委員会の審議・活動が、担当の執行役員以下の現場職員にお任せになっており、社外も含めた取締役全員の関与が薄いのが実態。取締役として年1回の報告は受けるが、意見もあまり出ない。
47	P	サステナビリティ推進会議への参加を通して、取り組み状況をしっかり見ていきたい。
48	P	サステナビリティ推進体制の整備・運用状況監督。
49	P	サステナビリティ推進担当者の活動内容を監査等委員会にて報告頂き、その取り組み内容・状況を確認し議論する。サステナビリティ推進室が組織されたことで、責任部門・責任者が明確になったのは非常に良い。
50	P	サステナビリティ部会報告や経営会議、取締役会等により意見を述べることや、内部統制システムのリスク管理として監督する体制としている。
51	P	サステナブル委員会が年2回開催された内容について取締役会に報告され、監査等委員会メンバーも出席し、課題進捗について監査監督を行っております。
52	S	ジェンダーの問題、女性役員の登用等、広く世の中の動向を見極め対処する。

53	S	とにかくガバナンス・人的資本関連事項以外の当社にとって真に意味のあるサステナビリティの取組とは何かを探求すること。
54	P	プランの実行度のモニタリング、各事業子会社往査時の確認、事業計画策定時の具体化
55	P	ボトムアップ型の活動を推進している中で定期的な会議に参加
56	非	まずは、議題に上程するところからスタート
57	S	まずはCGコードの実効性評価のチェックと分析、そして次なるアクションへの提言を行っている。
58	非	まずはサステナビリティへ経営の重要性について執行側に理解させること。
59	P	マテリアリティの各項目の実現程度を監査等委員会としても確認・評価していく必要があると考えているが、監査等委員会のリソースのみでは限界があるため、内部監査部門との連携が重要となる。
60	P	リスク管理のカテゴリーに入れて議論する体制は整ったので、具体的なリスクを認識した上で個別具体的な議論を進めていこうと思っている。
61	P	委員会が機能し、社内にサステナビリティへの取り組みが定着していくか今後監査していく必要性を感じている。
62	P	委員会にオブザーバーとして参加している。取締役会での具体的な議論を進める時期。
63	P	引き続き、サステナビリティについての全役職員への啓発、それぞれの立場での適切な対応について、モニタリングをしていくこととしている。
64	P	引き続き、常勤監査等委員が毎回、サステナビリティ推進委員会に出席し、その内容を監査等委員会で共有し、事業と一体となった取り組みがなされているかを確認、監督をしていく。また、ホームページや有価証券等での開示内容の確認、監督をしていく。
65	S	会議や内部監査部門の監査結果を通じて、取り組みの進捗と課題を聴取、意見を述べている。
66	P	会社として動き始めていることに対しての方向性が見極めが必要、向かう先が現状でははっきりしないまま進まざるを得ないが、合理的と考える方向に進むしかない。
67	P	海外の子会社への展開について、グローバル事業推進セクションに対して、取り組み強化を依頼しているところであり、海外事業に対する展開とともに、この点についてどのように監査していくかが課題。
68	S	開示項目決定までの体制、開示事項についての法令等準拠状況、運用の監督、
69	P	開示内容を保証している第三者機関自体の信頼性の確認が課題と認識している。
70	S	各事業本部の取組に関し現場視察、担当者からの聴取等、当社の経営課題との整合性を意識したサステナビリティに関する取り組みを監督していく。
71	P	各種の方針・施策のPDCAが回っているかどうか。社内体制が未整備であり、運用も見えづらい。
72	P	各種活動の成果を具体的にモニタリングするためのKPIの設定および活動のロードマップの特定などが課題である。
73	P	各部門の監査時に、女性の活躍促進の取り組みを具体的に検討してもらえよう継続して強く促す予定である。

74	P	環境に関わる課題として、そのひとつに「脱炭素」近視眼的にみると調達コストに影響し、ネガティブなものへの考え方になりがちであるものを、付加価値に繋げていく意識改革に取り組むよう働きかけていきたい。
75	P	監査委員それぞれが取締役として、サステナビリティ委員会に陪席し必要に応じて意見表明し、取締役会におけるサステナビリティの議論に参加する。同時に、監査委員会として、経営企画や人事、リスク管理、情報等の各部門へのヒアリングを通して執行部門のサステナビリティへの取組みを監督し、必要と判断すれば助言する。
76	P	監査活動を通じての取組み状況についてのモニタリングと有価証券報告書や統合報告書における開示状況のモニタリング
77	S	監査計画の重点監査事項の一つとして、サステナビリティ経営重点テーマの全社ベースの共有度合や課題に対する組織的な取組体制を監視し、必要に応じて意見具申してゆきたい。
78	P	監査等委員3名はいずれも経営会議に参加しており、執行側からの情報の収集や意見を述べる機会は十分に確保できている
79	P	監査等委員4名中2名がESG委員会メンバーであり、当該委員会の内容の情報共有、経営会議等重要会議での報告等の確認等により監督
80	P	監査等委員会での議論だけでなく、実際の事業所や倉庫の実査などを踏まえて事業における課題や問題を把握して、また必要に応じて、取締役会や社長懇談会など経営に対しても意見や提言を行っていきたい。
81	P	監査等委員会として 積極的な提言まで至らず、モニタリングとなっているが、取締役としては是々非々で 賛成、反対する旨 執行側には話している。
82	S	監査等委員会として取締役会にて上程されたESG,脱炭素施策等が適正、適法であるかを検討。
83	S	監査等委員会による事業所往査時の報告を受けるテーマの一つとする。・常勤がサステナビリティ推進委員会へのオブザーバ参加、及び部門への期中往査で情報を入手し、監査等委員会で他の委員に情報共有することで、アドバイスを受ける等の意見交換をしたうえで全員が取締役に臨む。
84	S	監査等委員全員がサステナビリティ委員会のオブザーバーとして当該会議に出席しており、適切性等の観点で監督しております。
85	非	関連部門へのヒアリングを通じて入手した情報とサステナビリティ委員会にて提供される情報のすり合わせ、監査等委員会・取締役会での業務執行取締役との意見交換
86	S	企業のガバナンスを向上させるためには、近江商人の売り手よし、買い手よし、世間よしの「三方よし」の精神や、「利他」の経営哲学等の企業の社会的責任ということを業務執行取締役が理解して如何に経営に活かしていくのかをアドバイスしていくことであると認識して進んでいきたいと思っております。
87	S	企業活動の中で、必要性の認識の向上と、活動内容のレベルアップについて注視している。
88	P	企業風土、文化的に、サステナビリティへの関心度が低いことが関与する障壁になっている
89	非	基本的には、サステナビリティに関する協議会での議論や担当執行役との意見交換等を通じて、担当執行役の執行状況を把握する。

90	P	業務概況調査等において個々の取組みについて監査。取締役会等の重要会議においては執行役員の意識、達成意欲、戦略性について質問・意見を行う。
91	S	業務執行サイドで現時点での取組みをとりまとめ、その内容を事業展開する上で、尊重している。したがって、年間の監査活動において、往査を含めて、通常の監査にて、必要に応じて項目ごとに確認することとしている。
92	P	業務執行取締役との意見交換時のテーマの一つに取り上げる予定
93	P	業務執行役員との面談において、問題点はないかの確認や、アドバイスができないかなどを常に考えている。
94	非	具体的な活動計画の策定、KPI目標設定等について、監査等委員会としても関心を持って情報入手に努めており、必要に応じ意見具申、助言等を行っていく所存。
95	P	経営委員会から取締役会に活動計画の上程と取締役会による承認および経営委員会から取締役会に活動状況の定期的報告と取締役会によるモニタリングという経営サイクルが適宜・適切に回っているか、監査等委員会として監査・監督していくことで関与。
96	S	経営会議やその他重要な会議のモニタリングを通じて、サステナビリティへの取組について確認していきます。
97	P	経営会議や取締役会において、定期的にその取組み状況について議論され、進捗が図られている様子を確認する事。
98	S	経営陣において特別に、サステナビリティを意識した運営をするという意識が育成されていない、と感じる。他の議案の審議時等、意見交換する際に、派生する話題としてサステナビリティ関連として言及し、事あるごとに重要であることを意識付けすべきか、と考えている。
99	P	経営戦略との整合性を意識しつつ、経営上のリスク低減や機会創出にうまく繋がられていけるように後方支援を行っていきたい。
100	P	経営方針・中長期計画等との整合性と取組みの実効性が確保されているか。
101	P	計画段階からスピード感を持って監督していくように心掛ける。
102	S	厳しい事業環境の中、成長シナリオの再構築が求められており、環境の変化にフィットした経営計画策定を見届ける。
103	P	現場と経営の課題認識のギャップについて、担当役員、部門への継続したフォロー、提言。
104	P	今まで通り重点監査項目として関与していく方法と、新たな関与の仕方については、開示内容により考えていく。
105	P	今後、自動車の電動化への確かな流れの中で、縮小していく事業へのサステナビリティへの取組み推進の力加減
106	P	最近の開示があまりにも形式にこだわっているように思われる。企業ごとにサステナビリティは項目が異なるように思う。
107	P	事業の成長戦略との整合性およびリスクマネジメントの観点でのアドバイスを継続する。
108	S	事業の特性上サステナビリティとの関連は薄いこともあり、業務執行役員及び経営層の関心度をいかにして高めていくかが課題

109	P	事業運営上の最重要課題の1つと認識している。経営会議体への出席、ヒアリングや往査等の監査活動を通じて、サステナビリティへの取組みが適切に行われているか注視するとともに、必要に応じて意見を述べる。
110	P	事業活動との距離感があるため、論点を絞って議論しないとなかなか議論にならない。一方、絞りすぎても個別の話になりすぎてしまって全体感がぼやける。適度なバランスが難しい。
111	P	次期中期計画の策定の中でサステナビリティについても取組みが議論されるので、関与できるのか検討する。課題は、現在は監査等委員会でサステナビリティに関して関心が高くないこと。（執行側に任せている）
112	P	自身や委員会の知見を深めること。執行取締役に対しどのような具体的アクションを起こしているのか、現場へ指示しているのか執行取締役と現場責任者の両側へヒヤリングすること。
113	P	執行サイドではないので、課題についての問題提起や質問、スケジュール感を意識した取組みがなされるような発言を行うことによって、執行サイドのサステナビリティへの取組みの幅を広げ、取組みの進捗管理を行っていききたい。
114	P	執行サイドの対応を常に注視し、取締役会等での進捗報告や研修会などを通じて現状認識・課題の共有と解決策の方向付けを図っていききたい。
115	G	執行において経営数値のアップが企業継続の重点目標であるため、意識付けに努力している。
116	P	執行側が常に意識高く、計画的に活動していくためにも、より踏み込んだ関与が必要だと感じる。
117	他	執行側が積極的に活動するように、促すことが必要と感じている。
118	P	執行側と常に同じ問題意識を共有し、かつ投資家目線も考慮し意見を言い、モニターしている。
119	P	執行側のサステナビリティに関する取組みや課題への対応状況を確認し、経営戦略等への反映が適切であるか監査・監督していく必要があると考える。
120	P	執行側のサステナビリティへの取組み情報をより密により詳細に収集し、株主目線に立った助言/提言を行っていく必要性を感じている。
121	P	執行側の計画を確認し、良い計画であると判断した上で、その計画が全社にどのように展開され、実践されているかを確認している。
122	P	執行部門からの取締役会報告時における意見交換・各部門への業務ヒアリングを通じての関与
123	S	社員への意識の浸透度合いや設定目標の適否などのチェック方法等が課題です
124	S	社会の動きや法令等の情報を確実に把握しながら、有効性、効率性等を監督していききたいと考えている。
125	P	社会の変化に対応することを含め持続的にPDCAサイクルが回ることで、適切な開示が行われることについて監視し、必要に応じて意見を述べるものと考えているが、今のところ受け身であることは否めず、監査のあり方そのものの検討が必要だと感じる。
126	P	社会の要請や潮流に遅れることなく、サステナビリティを経営の中核に据えて会社（事業）を成長させる執行の取組みを、監査・監督の立場から後押し。

127	S	社会的に求められているサステナビリティ関連事項と当社の目標設定・取組内容との間にギャップはないかについて、取締役会等の場で確認していく。
128	P	社外取締役（監査等委員でない取締役を含む）が適切に監視・関与できる機会を確保できるように、取締役会への活動報告を定期的に行うように働きかけているが、サステナビリティ委員会自体が四半期に1回程度の開催にとどまっているため、未だ実現できていない。
129	P	社内委員会への出席のほか、監査等委員会において執行側から報告を受けて意見交換することを通じて監督していくものと考えている。
130	G	取組み：個別面談や取締役会での助言・提言 課題：経営陣の意識向上
131	P	取組みの継続性が重要と考えているので監視していく。
132	S	取組むべき各種事項が定められ、或る程度、具体的目標も定められているが、今後、具体的に如何にPDCAを回し、更なるレベルアップを目指すかが課題となる。
133	非	取組内容の開示に向け、進捗状況等を確認していく
134	S	取締役へのヒアリングを実施しており、その中でサステナビリティへの取組みについての考え方等を確認している。
135	P	取締役会での報告の他、ポリシーの取組状況、ポリシーとの乖離を管理主幹部門にヒアリング
136	P	取締役会での方針案／目標案検討においては、企業目的（ビジョン、ミッション等）との親和性や収益性とバランスがとれているか、企業カルチャーとして浸透していくような継続的な広がりのある活動ができるか、といった点に注意を払っている。具体的な取組みについては、取締役会や執行役等ヒアリング等の場で、それらの実行度合いをモニタリングするとともに、適宜意見している。
137	P	取締役会で決定された重要な方針・重要課題・目標に対しての取組みの報告を受け、監督していく。長期レンジでの目標となるため、継続的に方向性の確認を行っていく。
138	非	取締役会で質問、担当執行役員との協議、内部監査部門を通じた情報入手、対応策の助言課題は専門人材の不足により進捗が遅いこと
139	P	取締役会とも連携しながら、主に内部統制部門や内部監査部門への監査や事業部門・子会社への往査、経営トップ直轄のサステナビリティ委員会への出席等を通じ、取組み状況の把握・確認を行っていく。・事業報告書・有価証券報告書等における開示内容についても留意していく。
140	P	取締役会における委員会の報告に対し、適切な意見を述べ活動をより充実したものへと導く。また外部専門家による勉強会に参加し、執行側と同様必要な知識の蓄積に努めている。
141	P	取締役会における業務実績報告の中で取組み状況を確認、不足があれば求めていく。
142	P	取締役会を始め、各種会議・専門委員会等への出席を通じて、サステナビリティの考え方やステークホルダーが求める内容を踏まえた議論がされているか確認する。
143	非	従来のビジネスモデルから着実に転換しているかを監督していく
144	S	女性社員の活躍等を主眼に、女性社員とのディスカッションを行うなど、サステナビリティへの取組に対する関与を行っている。

145	P	常勤監査等委員によるサステナビリティ推進委員会への出席。サステナビリティへの取り組み報告に対する取締役会での議論
146	P	常勤監査等委員はサステナビリティ委員会に出席し、審議の内容等を確認している。・取締役会においては、取締役監査等委員として、サステナビリティに関する付議案件について、リスクも含めて正しく提示されて議論をしているか等のプロセスを確認している。・サステナビリティに関する取り組みの状況を確認している。
147	P	常時、アップデートが必要であり、最新の動向の把握が必要な点。
148	P	人材確保・育成についての施策の実効性の検証
149	P	推進していくための組織体制整備について執行側への提言を行う。担当者からのヒアリングを通じた進捗状況の確認。推進に向けたマイルストーンの作成により、定点checkができる状況が作られるような働きかけが委員会としてできれば良いと考える。
150	G	全体像と他社事例の情報を収集し、当社内の事情と比較した上で、思う所を物申す感じになると思います。
151	S	組織として、一元的に推進・管理する部署・委員会等の設置に向けた社内の醸成に取り組んでいきたい。
152	P	他社に比べて進行が遅れている取り組みに関して取締役会等の議論を通じて促進していく必要がある
153	P	大手企業のようにサステナビリティを推進する組織や専任のスタッフを置けないこと。
154	P	第三者的客観的視点・立ち位置から、全シェアホルダーの利益と幸福を軸に、課題・問題点にアプローチし、経営層が示す目標に対し、各部門の方向性や考えにズレがないか、監督し、適宜、気づきを与えると共に提言していく。
155	S	担当部署も設置されているし、個別のプロジェクトも実施されているが、会社のサステナビリティ経営方針に沿った取り組みとして全体を組み立て・統括する役割が不足している。また、監査等委員会として現在の取り組み状況を踏まえ、どのような提言につなげていくかが悩みです。
156	P	中期経営計画におけるマテリアリティとKPIの設定、気候変動対応としての低炭素化目標設定等に関与し、また、進捗を注視し助言等を行っていく考えです。
157	P	中期経営計画に掲げられている目標に対する進捗の確認を行い、PDCAサイクルが機能しているか確認し、目標達成のためにサポートをしています。
158	P	中期計画のPDCAプロセスの状況や資本コストを意識した経営についての議論の状況を監督していく計画であるが、諸会議のアジェンダ設定やより議論が深まる議事運営の工夫が必要な点は課題。
159	P	中期目標の執行への監督。事業目標と一体で運営し形骸化させないことが課題と思われる。
160	S	中長期ビジョン達成に向けた一つの重要な取り組みとして位置づけ、他の重要会議と同様に常勤監査等委員がサステナビリティ委員会に出席し、その他の社内活動と同様に非常勤監査等委員に情報を共有しながら、監督しております
161	P	抽出されたマテリアリティへの取組状況を定期的にチェックする。専任者が手薄なため、動きが鈍い。
162	S	長期的な観点からの事業収益性とサステナビリティ取組みコストとの調整

163	P	定められた開示内容が十分な議論を経て決定されているか、そのプロセスを確認して行く必要があると考えている。
164	P	適法性の観点を超える事項について、どのような判断を行い、どのように執行側へ働きかけて行くか、が課題。
165	P	当社グループ長期経営計画におけるサステナビリティに関する各種目標達成に向け、執行側と情報共有・意見交換を継続して行っていく。
166	G	当社の株主の期待に対応しているかの視点で当社の取り組みを監視する。
167	P	当社は業界の中では他社と同水準またはそれ以上の取組みを行っていると思われるが、グローバルな観点では後れを取っているとも考えられ、執行側の認識不足を補うよう適切に監督していくことが求められる
168	P	特に開示内容および開示情報の保証について、監査の立場でどこまで関与していくべきか？
169	S	日常監査、往査等による関与
170	P	非財務情報の開示に対する社内のプロセスの整備とそれにもとづく監査。
171	P	幅広い取組みであることから、執行側から適宜報告を受け、必要に応じて執行側へ提言していく。
172	P	法令への対応状況の確認、業界他社の進捗状況との比較などを通じて、監督していく。
173	P	目指すべきサステナビリティのレベル感・具体計画が不明確・現状において、どのレベルの提言や指摘をすべきか
174	P	目的を明確に捉えて取組施策の適切性、有効性を監督すべきと考える。ともすると執行側では施策の実施そのものが目的化してしまい易い。
175	P	目標の妥当性をどのように評価するか
176	P	目標は設定されているものの、どのように達成していくかといった議論が後回しになっている。執行側の本気度が足りない。こういった中でどのように関与させていくか、何が不十分なのか明確に伝えにくい。
177	P	目標数値の合理的な理由、達成のための施策が業務遂行にプレッシャーを与えていないか。
178	P	目標設定したKPIについての進捗の把握、進めていくうえで認識された問題や課題を把握し、適切な判断がなされるよう注視していく予定です。
179	G	有価証券報告書の記載内容を代表取締役との定例ミーティングや執行取締役との非公式な打合せの場などで確認していくこととする。
180	P	有報やCG報告書等での開示内容に齟齬が無いかを確認している。課題は取組みの優先順位が他の業務執行案件と比較し、やや低いと感じている。

No	上場	Q7-6 サステナビリティの開示において、監査等委員会として注視していること
1	非	「分かりやすい開示」のための簡易・平易な開示と、「網羅性・深度ある開示」のための詳細レポートの作成の両立
2	P	2023年度統合報告書の開示と期間が空くことも含め、2023年12月期有価証券報告書(2024年3月)における開示内容の適切性、報告書の作成プロセスについて注視している。
3	P	CGCの開示内容を確認している。(ただし、ここ数年の間に企業としての関心度に大きな変化は見られない)
4	P	CO2削減にかかる数値の策定と今後のエネルギー使用量の見通しに基づく対策（特にスコープ3の取り組みについての難易度が高いと認識）。
5	P	ECGのうち、人権等のSに関する項目の進捗
6	G	ESGのうち、ガバナンス、社会対応の両面を注視している。【背景】当社が所属するインターネット業界では電力消費が著しい環境負荷項目（マテリアリティ）だった時期があったが、近年、大手のデータセンターが再生可能電力利用に移行したため、環境影響が相対的に低下してきている認識。
7	P	ESG管理態勢（開示対応の進捗状況を含む。）や情報開示に係る管理態勢（非財務情報の作成、開示プロセスに係る運用状況）の内部監査結果を注視し、必要に応じ、監査委員会において、報告聴取等することを考えている。
8	P	HPでの開示にとどまっている現状を超えて、サステナビリティ委員会の活動を報告できる段階に早く到達してほしい。
9	G	KPIの達成度合の見せ方
10	P	KPIの適切な設定、弊社取組みの周辺環境への適合性
11	P	TCFD提言に対する妥当性
12	G	いつのタイミングで取り組んでいくのかを見ている
13	非	お客さま（特に中小企業）のサステナビリティへの取組みに向けた支援状況・サステナビリティ長期目標達成に向けた進捗状況・親会社のサステナビリティ開示の状況 等
14	P	ガバナンス部分の適切性（回答多数）
15	P	ガバナンス部分の適切性、開示情報の適切性
16	P	ガバナンス部分の適切性、人的資本に関する取組み
17	P	ガバナンス部分の適切性、報告書の作成プロセス
18	S	ガバナンス部分の適切性と実効性の確保。
19	P	グローバルでデータ収集方式を標準化し、低コストでの情報収集体制を確立すること
20	S	コーポレートガバナンス報告書における関連項目の網羅性、適切性について
21	P	コーポレートガバナンス報告書や統合報告書において、サステナビリティに関して開示している事項が、東証のCGコードやその他開示されている事項を網羅しているか等を確認している。
22	P	コーポレイトレポート等での、サステナビリティ項目の網羅性、進捗状況
23	P	サステナビリティに関する課題が経営戦略に組み込まれ、正しく開示されているか、監査委員会活動の一環として確認している。

24	P	サステナビリティについての統合報告書等の記載が、業界水準に比して十分であるかどうか。
25	P	サステナビリティに関する開示の妥当性や適切性、複数の媒体で開示される内容の整合性
26	P	サステナビリティに関する開示内容の適切性（実際の事業活動との乖離の有無の確認）
27	非	サステナビリティに関する取組みについてのP D C Aサイクルの機能発揮、人権デューデリジェンスの取組み、情報開示のレベルアップ
28	S	サステナビリティに関する目標の進捗、進捗していない場合はその原因、今後の対策など、実効性ある活動。
29	P	サステナビリティの開示に関しては、事前に説明を受けており、内容を確認するとともに、必要に応じて意見を述べている。
30	P	サステナビリティは法定開示事項であることから、開示すべきKPIや指標などの数値は根拠および実態を伴ったものであるか、注視していく。
31	P	サステナビリティ課題対応や非財務情報の開示対応などにおける内部統制〔組織体制・意思決定プロセス（情報開示含む）など〕の整備・運用状況
32	S	サステナビリティ経営を会社の重要な取り組みとしてフォローしており、当該活動が適切に開示されているかを注視しております
33	P	サステナビリティ項目が非常に主観的となっており、ISSBやSASBといった国際基準の動向を把握できていない。GHG排出量データを含めて、サステナビリティに関するデータの収集・集計・分析のための情報基盤が整備されておらず、データの正確性が担保されていない。
34	P	サステナビリティ項目に対する開示内容が過大評価になっていないか。
35	P	サステナビリティ項目の網羅性（あらゆる人々の活躍の推進のための、働き方改革等の取り組み方について）
36	P	サステナビリティ項目の網羅性、ガバナンス部分の適切性など同規模同業他社等がどのように開示するか等も参考にしていきたいと思っている。
37	P	サステナビリティ報告書の項目の網羅性及び作成プロセスに注視している。
38	S	テーマによっては実現が難しいものが含まれており、他社動向も注視しながら進めている。
39	S	ビジネスへの落とし込みと広報戦略への繋ぎこみ。
40	P	非財務情報の開示に関する国際的な最新動向、社内の統制体制の整備・対応状況
41	G	ファンドの代表がボードに入っている事により、少数株主の保護等、意思決定が偏らないように見てゆきたい。
42	P	マテリアリティやリスクと機会についてどのように評価しているか、見直す必要はないか等を注視していく。
43	P	より高い水準のコーポレートガバナンス体制の確立
44	P	リソースが十分でなく、担当者は兼任しており、十分な知識がないものを行っている。執行側もそれでいいというような雰囲気。監査等委員会に機関変更したのを機に、取締役会においてサステナビリティに関する意見交換を提言する予定。
45	P	温室効果ガスの排出量の算定とCNに向けた指標の公表

46	S	温室効果ガス総排出量を2030年度までに、2021年度対比で50%削減することを目指している。サプライヤーとの協働する必要があるため、サプライチェーン全体での削減取組みに注視したい。
47	S	開示されている内容が、科学的根拠に基づき、結果が把握可能なものであるべきと考えており、その点を注視している。
48	P	開示のための基準や監査制度の対象となるものは、基準の遵守状況や監査での指摘事項など
49	P	開示対応で満足することなく、執行部門における目標達成に向けた推進活動が、有効に機能しているかどうか。
50	P	開示内容が都度一過性のものとならないよう、そこに至るプロセスに注目し、必要な関与を行う。
51	S	開示内容に関し、開示後の株主との会話の中で、常に開示内容を進化させていく必要があると認識している。
52	P	開示内容の正確性、それを担保する体制の整備。
53	P	開示内容の正確性。機関投資家や株主へ伝わりやすい内容になっていること。
54	P	開示内容の適切性。少しでも関係があれば全て取り込もうとする姿勢。
55	P	開示内容及び開示資料作成プロセスの適切性
56	P	開示必要事項の網羅性・開示内容の確認体制・開示媒体間の内容の整合性
57	P	各種委員会にオブザーバーとして参加しており、都度内容を確認している。
58	G	各種開示内容の作成プロセス、妥当性など
59	非	株式上場に向けたサステナビリティ関連事項の開示方法、等。
60	P	環境に関する定量情報の開示や定性情報の信頼性。
61	P	関連機関からの開示要求の把握、自社の取組項目の把握、ギャップ認識、報告書の作成プロセスの妥当性確認
62	P	関連施策・活動の、事業成長戦略やリスクマネジメント観点での実効性
63	P	機関設計を指名委員会等設置会社とし、厳しいガバナンス体制を取っていることのメリットが適切に表示されているか
64	P	記載内容のわかりやすさ、信頼性を確保する上での作成プロセス。
65	P	客観的な開示となっているか、情報の受け手からみてわかり易い開示となっているか
66	P	金融庁や金融審議会DWG報告、コーポレートガバナンス・コードの開示要請に合致しているかどうか。
67	S	具体的な数値目標値設定とスケジューリング
68	S	形式的な開示ではなく、実体的で、社会貢献・人権・多様性に本質的に取り組む姿勢から生まれた取組み結果が記載されているかどうか
69	P	経営層が示す方向性、方針、目標に対し、現業部門（末端）までその意思が適切に伝達され具体的な活動テーマに落とし込まれているか。その取組み状況と、実効性・妥当性を確認し、課題を抱えている部門に対しては、適宜、気づき、意見、アドバイスを示す。
70	G	計画書や報告書として取り上げられているものはないものの、事業活動などにおいてサステナビリティに資する取組が行われているので、公表すべきものが適切に取り上げられているかを確認すること。

71	他	月次に開示されるCO2排出量の状況と具体的活動の中身に注視。
72	P	現場への浸透状況。人的資本に関する社内人材育成方針及び社内環境整備方針の進捗。
73	非	現状、非上場会社であり法的な情報開示は要請されていないものの、将来の上場を見据えサステナビリティに関する適切な情報開示プロセスの整備、ガバナンスの効いた情報開示の在り方を注視していきたい。
74	P	現状の開示内容について網羅性、記載内容ともに必要十分かつ適切な内容であると考えており、また、取締役会を通じその作成プロセスを確認しているが、特に問題となる点はないと評価している。
75	P	項目の網羅性、経営レベルでの議論の体制・頻度、計画策定から開示までの一連のプロセス、ガバナンス・内部統制システムの強化
76	P	今回、サステナビリティ、従業員状況等の有価証券報告書での開示が進むことから、専門機関等による分析を踏まえ、弊社として改善すべき項目について研究し、監査に活かしていきたい。
77	P	今後、自社の統合報告書を作成するに至るまでの取締役会のプロセス
78	S	今後さらに開示要求項目が増えた場合の対応の状況。（特に環境関連）
79	P	作成プロセスはできるだけ全社での一体感を醸成できるようなものになること、開示の内容が不十分にならないこと、目標設定が過度に非現実的なものにならないこと、これらを注視していきたい。
80	P	事業活動・事業戦略・成長戦略等への反映、重要課題についての進捗状況及びリスク管理
81	P	事業報告、有報、その他開示書類への作成プロセスの注視
82	P	自社グループ事業の特徴・環境等を踏まえた内容であるか。
83	P	自社のHP（サステナビリティコンテンツ）における開示の進捗。
84	P	自社の統合報告書におけるサステナビリティ項目の妥当性やガバナンス体制の適切性など実態を正確に反映しているか等。
85	S	自社の統合報告書におけるサステナビリティ項目の網羅性。現時点ではほとんど触れられていないに等しいが、年度ごとに項目の充実と具体的な開示に向けて執行側との協議を充実させたい段階である。
86	G	自社の有価証券報告書等におけるサステナビリティ項目の網羅性チェック
87	S	自社ホームページでの取り組み内容の公表を薦めている。
88	P	執行において策定される方針や各種プロジェクトの進捗、実績並びに開示についての適格性
89	S	執行側によるサステナビリティに係る事項のコーポレートガバナンスへの組み込み状況をモニタリングする。
90	P	執行側による自己満足的な活動で終わらないようにするためにも、社外取締役の監視・関与機会を定期的に確保することが重要と考えている。
91	P	実施してきた事実を客観的に開示しているかどうかをチェックしている。
92	P	実態（取組み実績、成果）と合った開示となっているか。（誇張されていないか）
93	P	社員ひとりひとりがサステナビリティを意識することが重要であり、社員ひとりひとりの行動に繋げていける体制、仕組みなど。

94	P	重点項目は、昨年からのプロジェクトチームで練り上げたもので3月に決定しており、日常業務の中における進捗状況を確認していくことになる
95	S	重要課題を選定したので、これからは「具体的な数値目標として落とししていくことが必要」と助言している。
96	P	情報の作成プロセスにおける部門連携ミスを原因とした誤った情報発信の可能性。ホームページなどでの見たい情報の探しにくさの改善状況
97	P	人的資本/多様性の開示に関して、企業集団として統制された開示が出来ておらず改善の余地がある。
98	S	世の中の流れに反していないか、その内容にどのような効果があるのかについて。
99	S	対外公約するサステナビリティ目標の実現可能性
100	S	代表取締役を中心に意識は高く、特に大きな課題は感じられないため、注視するのではなく、取締役会、委員会への出席を通じ遂行プロセスでのチェックしている。
101	P	達成可能な目標を設定しているか、その目標は自社業務に関わりがあるか、定期的に各目標に対する実績値をトレースしているか。
102	P	脱炭素（カーボンニュートラル）を含む非財務指標の信頼性担保・開示基準等の動向、他社状況も踏まえたグループ全体での開示レベルの適切性・サステナビリティ関連情報の開示に関する法令順守
103	S	中期計画等の各種報告書への記載内容の充実
104	P	中長期の事業計画の策定や統合報告書による情報開示について注視している。
105	S	中長期の取組みが会社の発展に沿っているか、又発展していく為の計画が進んでいるかなどを注視しています。
106	P	投資家にとって有益な開示項目、社会の流れ・ニーズを踏まえた開示項目となっているか。複数の開示媒体での整合性がとれ、分かりやすい開示内容であるか等
107	P	当社が取り組むべき事項、KPI（目標）設定などが、他社のまねをするのではなく、当社のあるべき姿を描き、主体的に選択、設定されているかを見ていきたい。
108	S	当社としての統合報告書・有価証券報告書・CG報告書やIR活動を通じた投資家との対話内容も含め、各種ステークホルダーに向け、各々、適切な内容・表現で開示が為されているかを注視していく。
109	S	当社の業種・規模にマッチしたサステナビリティ項目の発見
110	P	当社の事業活動との関連性や社会的意義などを包括的に勘案した上での開示内容となっているか否か。
111	P	当社の統合報告書での開示の進展状況、他社開示との比較感（量的・質的面）
112	S	当面は有価証券報告書での開示方針・内容が適切であるかどうか。ESGプロジェクトの進捗によってHPでの開示などが実施される際にはその方針と内容。
113	P	統合報告書、ESGデータブック、ホームページでの開示の状況などの取組を今後も注視していきたい
114	P	統合報告書におけるサステナビリティ項目の網羅性
115	P	統合報告書における開示レベル、及び執行側が行う判断の妥当性
116	P	統合報告書における記載内容の網羅性と正確性。
117	非	透明性のある開示の確保、目標とする状態に近づくための適切なKPIの設定等。

118	S	特定したマテリアリティに対する戦略の進捗状況の表現
119	P	内外への望ましいインパクトが出るように実質的、継続的な活動が実施されているかどうかということ
120	S	必要な項目の開示は行われているが、取組みの実効性を注視して行きたい。報告書作成プロセスの監査も今後検討したい。
121	S	複数の開示資料の内容が整合していることの確認、目標値を掲げている項目の進捗状況の確認。
122	S	有価証券報告書、中期経営計画、ホームページなどでの開示の適切性について
123	非	有価証券報告書におけるガバナンス部分の適切性
124	S	有価証券報告書におけるサステナビリティ開示が今期初めて適用となるので、どのように開示していくか注視している。
125	P	有価証券報告書における開示を補足する情報として統合報告書への記事参照を掲載しているが、その統合報告書の内容の適切な時期におけるアップデートを注視している。
126	P	有価証券報告書の記載内容の適格性、統合報告書・ホームページにおける説明の分かりやすさ
127	P	有価証券報告書の記載内容及びガバナンス報告書の記載内容とその作成プロセス。
128	P	有価証券報告書の記述内容における、内閣府の開示府令や開示ガイドラインに対する適合性・適法性・有価証券報告書の作成プロセス、サステナビリティ関連の開示数値の信頼性

No	上場	Q8-1. 有価証券報告書の「従業員の状況」の記載事項「その他」
1	P	育児休業からの復職率、女性管理職比率
2	P	社内外人財の流動的な活用（グループ間人事異動人数、社内外副業経験保有数）、グローバル中核人財数、DX・IT基幹人財数
3	P	従業員の資産形成支援に関する取組み
4	P	障がいのある社員の活躍推進
5	P	中途採用管理職の比率（CG報告書内）
6	P	直近3年採用者の離職率
7	S	付加価値(営業利益+人件費)成長率
8	P	労働組合に関する記述
No	上場 区分	Q8-2-3 人的資本に関する取組みや目標（KPI）などについて、監査における手法や特筆すべき取組みなど
1	S	サステナビリティ委員会での活動や実績等の報告を確認するなかで進捗状況を把握したい。
2	P	「チャレンジ意欲を喚起する環境づくりへの取組み状況」を重点監査項目として設定し、本店や事業所での取組状況を聴取する予定
3	P	CHROへのヒアリングを実施
4	非	エンゲージメントを高めるための取組み状況の確認及び平均勤続月数の向上のための取組みの確認
5	P	グループ各社の従業員数と性別及び職種別（ドライバー・構内職・事務職）性別構成を毎月把握している。
6	P	コンプライアンス委員会等での情報収集
7	P	会議体等に参加し、内容、進捗を確認、また提案部門に対してその内容を直接ヒアリングする場合もある
8	P	各種委員会のモニタリングに加え、取締役、執行役員等部門責任者のインタビュー及び重要子会社の社長へのインタビューも実施し、グループ全体の人的資本に係る施策の展開状況を確認しています。
9	P	各本部の責任者と意見交換を行い、その中で「人材・組織・SDGs」等について対話を行っている。
10	非	監査等委員会の重点監査項目の大項目に「人的資本経営の強化」があり、その中で「目指すべき人財ポートフォリオの構築状況」を中項目、「戦略と連動した人財の最適配置、採用・確保、育成状況等」を小項目としている。
11	S	現時点で人的資本に関するKPIはほとんど設定されていないため、まずはその設定の状況から確認していくことになる。
12	非	現状、非上場会社であり特段の開示は行っていないが、今後の開示の参考とするため、上場企業の開示内容の情報収集に努めるよう担当部門・取締役等に要請した。
13	P	今年度から人的資本に関わる開示が求められたことから、監査委員会では関係部署から開示内容の報告を受けた。また、有報における記載内容についても確認している。
14	非	支店等の往査の際の現場へのヒアリング、人事部門へのヒアリング等を検討中
15	P	取締役別ヒアリング、各担当部門長とのヒアリングや状況確認。

16	P	人事制度の変更が、現在および今後の事業環境にふさわしいものであるかの検討の実施。 人財育成、人財開発に対する取組みが適切であるかの検討。
17	P	適時開示に係る社内体制としてディスクロージャー委員会が設置されており、監査委員が 会議に陪席し、取組状況を確認するとともに、執行部門に対して株主を意識して発言を 行っている。
18	P	年間スケジュールに沿った役員面談やトップインタビューのほかに、内部監査部門の監査 にオブザーバーとして出席したりしている。
19	P	有価証券報告書の非財務情報作成過程から、検討事項、情報の信頼性を検証している。
No	上場	Q8-5 CHROの役割として、特記すべき事項や取組みなど
1	P	「人権および多様性の尊重」「自己実現を支える成長機会の充実」「働きやすい環境の整 備」を定款に追加し、DE&Iを基盤として、「社員の健康を含めたウェルビーイング」「多 様な働き方」「社員の成長」そして「組織・事業の成長」を柱とした「統合人事戦略」を 策定した。
2	P	グループ横断的な委員会を通じてグループ全体の人的資本向上に取り組んでいる。
3	P	グローバルでの人材の見える化やモビリティ向上により、世界中の「競争し挑戦する」人 材を最適配置・育成する。組織における経営人材プールを十分に把握し、会社に対して適 切な人事案を提言すること。
4	P	ダイバーシティ、採用・教育・研修・人事制度など企画立案
5	P	経営戦略の実現に向け、人財戦略やその実行上の課題、具体的施策について方針を策定 し、経営会議・取締役会に定期的に提示し、議論を主導する。・経営陣を含め、人財育成 や人財投資に各組織が主体的に取り組む組織文化を醸成する。
6	P	健康経営、自律人材（キャリア形成・保有スキル強化）、マネジメント強化（多様な人材 の活躍による価値創造）
7	P	現状、CFO他兼任であり、人財育成のスペシャリストを外から採用すべき
8	P	子会社も含め、グローバルにHR部門をCHROの下にレポートラインを一本化した
9	P	社員が事業活動を通じて成長し、働く喜びを得られる企業グループであり続けるように企 業文化、人事制度、職場環境を整えることが「人的資本投資」であり、CHROは「人的資本 投資」の効果・効率性を高める役割を担うもの。
10	P	社員の活躍機会の拡大と「働きがい・働きやすさ」の向上に取組み、人的資本の価値を高 めるとともに、お客さまに近い場所でスピーディな価値創造や課題解決ができるよう、組 織再編による権限委譲と組織間の融合を進めることで、社員の活躍フィールドを拡大し、 柔軟な働き方とキャリア形成を推進している。・成長機会の創出により、社員のエンゲ ージメントを高め、仕事を通じた成長実感により社員のウェルビーイング向上を図ってい る。
11	P	人材戦略委員会を設置しており、人事部統括である取締役が委員長となって、人材戦略に ついて立案・実施していく。
12	P	人的資本経営の取組みは「経営戦略を実現する人財戦略の策定・実行と発信の取組み」 との考えで、経営戦略に連動した人財戦略の策定・実行・社内外開示に取り組んでいる。
13	P	副社長が人事本部長を兼務しており、副本部長以下に直接指示を出している。

No	上場	Q8-7-2 取締役会における人材戦略に関する議論の内容
1	P	「キャリアプランニング委員会」設置に向けた議論
2	非	2021年4月に導入した「新人事制度」の運用状況について年1回報告されており、女性活躍含む様々な人事運営上の課題について議論している。サステナブル長期目標にもなっている女性活躍について、年1回以上は関連する議題が上程されている。
3	P	2022年度に導入した新人事制度（管理職研修、ジョブローテーション制度、専門職制度、コース変更制度、次期幹部・管理職候補者の育成、スキルアップ）のブラッシュアップの議論。専門スキルを有する中途採用者の拡充と女性活躍及び女性管理職候補拡充・推進に向けた施策についての議論
4	G	IT系エンジニアの慢性的不足に対して、海外子会社を活用したプロダクト開発体制、M&Aによる人的資源確保。グループ会社間の人的交流など。
5	P	IT人材、グローバル人材の採用、育成施策について
6	P	グループ経営ビジョン2027を実現するために事業戦略と関連付けて新たな組織の在り方、制度改正、採用などの人材戦略に関する議論が定期的に行われている。
7	P	グループ人事改革（経営環境変化を踏まえた目指すべき人材構成と検討課題）について
8	P	グローバル市場において通用する人事制度の構築について。
9	S	グローバル人材採用・育成。次世代リーダー育成。若年抜擢。年功序列ではなく、技能をベースとした昇給の仕組み。
10	P	ジェンダーギャップの解消方策について
11	P	シニア人材の活躍支援について・アドバイザー体制について・今後の人員計画について
12	P	ダイバーシティ推進や企業の社会的責任の観点から、幅広い人材を柔軟に採用する
13	P	パーパス・経営理念・ミッション・経営戦略と連動した人事戦略(人的資本経営)の方針や具体的な取組み・進捗状況等について議論。
14	S	会社の課題について、全取締役でディスカッションを行い、中長期的な課題と人材戦略のあり方について議論された
15	P	経営会議では、DXの取組みの中で、当社に必要なDX人材を定義し、スキルの段階により、リテラシー層5000人、専門家層1000人、リーダー層300人を育成することを目標として取り組んでいる報告はされている。
16	P	経営陣の後継者育成、外国籍執行役の登用拡大など
17	P	現時点で取締役会での議論はないが、いわゆる幹部会議（経営会議）で突っ込んだ議論が行われている。今後論点を絞って取締役会に上程されることになると思う。
18	S	工場現場への女性配属に関する課題について議論している
19	P	採用計画、人員配置を含む適正な組織編制
20	P	採用人材の多様性追求(特に外国人や専門性の高い職種の人材採用)などについて議論することはあるが、体系立てて議論されているとは言えない。
21	P	傘下の中核事業会社において、2028年度に向けた中期的事業戦略（2028年度のあるべき姿）を定め、それに向けた人材育成と配置の計画を策定すべく議論を開始した
22	S	持続可能な成長と中長期的な企業価値向上を目指した人材確保について（採用手法およびM&A）

23	P	社員のエンゲージメント向上を中期経営計画に織り込んだ。採用計画におけるダイバーシティ。
24	S	取締役の勉強会として、企業理念の再確認や当社として求められる人材の要件定義などが議論されている。
25	S	取締役会ではなく執行役員会議において実施。
26	S	取締役会においてではなく、代表取締役やその他の業務執行取締役との意見交換の場において議論した。
27	S	取締役会の実効性評価や中期計画などの議論の中で、社外取締役より、人材戦略の重要性や議論の頻度を上げるべきといった話をしている
28	P	従業員のウェルビーイングに関する重要施策やKPIについて議論している。
29	S	女性が活躍する機会の拡大、積極的な採用活動、人員計画等について取締役会で報告され議論している。
30	P	新たに策定した中期経営計画に「人的資本の価値向上」を経営課題とし、中期経営計画策定の中で議論され、今後中期経営計画の進捗確認の中でも議論されることになる。
31	P	人口及び就業者数が減少する中での、社員の年齢構成の歪みの是正を考慮しての必要人員の確保、会社の将来に対応する人材の教育・育成。
32	P	人材育成方針、社内環境整備方針の策定・中核人材の多様性確保について・管理指標項目およびその目標値の設定について
33	P	人財の育成を重点取り組みとして、多様な従業員一人ひとりが自分の力を最大限に発揮できるよう、様々な施策や投資を検討している。
34	P	人的資本に関する「人材育成方針」「社内環境整備方針」「開示指標」等についての議論・女性活躍推進に関する「目標設定」「開示内容」等についての議論
35	P	人的資本の向上に向けた取り組み（「挑戦意欲の醸成」「グループ意識の醸成」「コミュニケーションの活性化」「働く環境の整備」）について議論。グループ各社の内務職員・営業職員を対象とした従業員エンゲージメントスコアの調査結果およびその対応について議論。
36	非	人的資本強化に向けて部門横断組織を立ち上げ、経営戦略・ブランド戦略と人財戦略の連動、人財の現状とあるべき姿のギャップの定量把握等を行っており、その取組状況等は取締役会に報告され、議論されている。
37	S	生産性向上を踏まえた、人員募集と獲得及び適材適所への人員配置。
38	P	生成AIが与える人事面での影響について。
39	P	中期経営計画（サステナビリティ、人財戦略を含む）策定後のモニタリング。
40	P	中期経営計画において、グループ戦略の4つの柱として「グループの成長を牽引する人材育成」を掲げており、有価証券報告書において、「多様なキャリアゴールの実現」「働き方改革」「ダイバーシティ推進」による人材育成の環境整備状況を記載しています。その他、2023年5月決算説明会資料において、2027年目標達成に向けて、法人営業担当者の倍増の準備を進めております。取締役会においては上記内容等を含めた報告を行っております。

41	P	中期経営計画における議論の中でその重要な施策として「従業員へのエンパワーメント」を取り上げるとともに、エンゲージメントサーベイ結果についても取締役会で報告を受け議論した
42	P	中期経営計画に人材戦略を組み込み、足元の人材と将来の人材のGAPについて議論し、採用・育成計画と連動させるかを議論している。
43	P	中長期的な企業競争力を支える視点での人材育成戦略など
44	P	中長期的な事業戦略を実行していく上で必要となる人財像やそうした人財の確保・育成計画、またサクセッションプラン等に関する議論
45	P	必要に応じて取締役会で説明、監査等委員からの質問が行われる。また任意の指名委員会（将来の候補）、報酬委員会（取締役の人材育成目標）において議論されている
46	P	有報への開示内容に加えて給与体系の改善、給与水準の向上、採用力向上などの抜本対策の議論を始めている。
47	P	離職率の抑制という観点において、従業員エンゲージメントの拡充など各種施策が議論されている。

No	上場	Q8-8-2 人的資本への取組みに関して、監査等委員会の確認の視点、指摘・意見の内容
1	P	それぞれの部署が取り組んでいる内容は、社内グループウェアにて情報共有されており、重要な事項は経営執行会議や取締役会で報告されている。
2	P	各々の監査等委員が取締役会や下部委員会を通じて意見を発信
3	S	教育（育成）計画の内容とその実施状況
4	P	経営トップによる経営方針の中に人材基盤の強化が含まれていることを確認している。
5	P	経営トップや人事本部へのヒアリング等を通じ、中間管理職教育や従業員サーベイのフォローアップの重要性（レベルアップの必要性）を強調したり、実際に採られた期待される施策等に対して賛同のメッセージを伝えて応援の姿勢を示している。
6	P	経営トップ等との面談において、経営・事業活動における人的資本の重要性、スキルアップ、人材最適配置等について、都度意見。
7	P	経営陣に対する雇用条件・待遇の改善＝人材の定着、を代表取締役とのコミュニケーション内で提言した。
8	P	経営戦略と人事戦略との連動に関し、人事評価や人材配置について多角的な議論を行っていくよう、意見を述べた。若手社員や専門人材等のスキルアップ支援の必要性について、意見を述べた。
9	P	国際事業・新規事業の拡大に向けた人材の育成方針等について意見交換を行った。
10	P	指名報酬委員会において、海外子会社の経営者等（現地人）の執行役員への登用提言・多様な社員（年次、中途、役職等）が活躍・成長するための研修制度体系の確認（人事部を監査等委員会に招聘）
11	S	指名報酬諮問委員会の議長でもあり、執行側の意向を聞いて協議する機会等に、結果として上記のような意見を述べているかと思う。
12	P	次世代、次々世代の経営人材をどの様に確保して育成していくか、検討して実行に移すことが重要である旨取締役会ほかで意見している。
13	P	社外取締役から、LGBTQ等への取組み及びそれらを社外に伝えられているか人事部担当執行役員に質問した。
14	P	取締役会で、取締役・執行役員に対する教育の必要性に関して言及
15	S	取締役会の中で、新たな人事考課の方法についての報告を受け、今後の課題を指摘。
16	P	女性管理職比率が低いことに対する取り組み姿勢
17	S	上記以外に、「新卒者や中途入社者の配置部署・育成環境の整備に配慮すべきであること」「社員面談実施の推奨」「社員のモチベーションアップのための施策」等の施策の検討を提言している。
18	P	人員の配置政策、評価、支援
19	S	人材育成体系図に沿った計画と実施状況。個々のキャリア開発計画と実施状況
20	P	人財育成センター設置（2023.6設置）の目的等確認
21	P	人事管理の部署はあるものの、人材管理・育成の部署はなく設置の必要性については執行部門に意見を述べている。
22	P	人事担当役員、人事部門の責任者との幹部人材育成、IT人材の採用、育成の考え方の確認と意見交換など。

23	P	人的資本の取り組みが動き出しているので、先ほどの女性活躍推進の話であったり 人的資本は中期経営計画を達成させるためにあるので、そこをより具体的な数値 ができているのかを見ていく必要がある。
24	P	人的資本の取組等を外部に対して開示をする場合は、中期経営計画の内容と連動しているか、ステークホルダーが求めている内容になっているか等、意見を述べている。
25	S	人的資本経営が業績を左右する時代であるにも関わらず、人材戦略等の議論が不足している
26	P	多様性の目標や人権DDの状況について底上げを図ってほしいなど。
27	P	担当取締役の職務執行監査の一環としてのヒアリングや有価証券報告書等の開示資料監査の中で、内容の確認や課題認識合わせを行っている。
28	P	中堅マネージャークラスの働き方改革に対応した労務管理スキルのUP、全社員へのコンプライアンス意識の強化のための施策（研修や具体的啓蒙策）の実施を提言
29	P	中長期人事戦略策定の必要性について執行部門と意見交換し、23年度の重点課題となった。
30	P	当社のあるべき姿を描き、主体的に取り組んでいるか。
31	G	当社の事業は人財が全てと言っても過言ではないため、いかに優秀な人財を確保するか、いかに長く勤務してもらうか、さらに成長してもらうための施策も重要である。資格取得へのサポートやマインドセットなど社員に見える形での支援を行っていることを評価します。
32	P	働き方改革を進める中、教育の時間を十分に確保するよう提言した。
33	P	内向き志向の組織風土の払拭、次世代経営者育成の観点から、いわゆる他流試合を経験させるために、幹部社員の外部研修の受講を提言した。（具体的な外部研修事例の紹介も実施）
34	他	売上規模と経営人材の育成数。
35	P	役員や管理職の女性比率向上についてどのように考えているか。従業員の労働災害をゼロに近づけるため、どのような体制になっているか、どのような教育をしているか。

No	F2	Q8-9 人的資本について議論されている会議・組織「その他」
1	P	GSP(Global Strategic Project)会議
2	P	SDGs推進会議
3	P	ガバナンス分科会
4	S	コンプライアンス委員会
5	S	サステナビリティ委員会の分科会
6	S	リスク管理委員会
7	P	開示委員会
8	P	企業価値向上委員会
9	S	経営会議
10	S	現時点では意見交換会
11	P	指名委員会、グループ全体集会
12	P	指名報酬委員会
13	G	執行取締役との打合せ等
14	S	執行役員会議において実施。
15	P	社外取締役会で議論
16	P	社内横断的な開示担当部署。
17	S	取締役各々とのミーティング
18	P	人権啓発委員会、安全管理衛生委員会など
19	S	人事委員会
20	他	代表取締役社長を含めた本部長会議（監査等委員を含む）
21	G	内部監査報告会等
22	P	役員会議等
23	他	予算策定会議等
24	非	業務改革会議（本社部長・支店長以上幹部社員会議）において採用・育成に関するテーマとして討議

No	上場	Q8-10 これまでの回答の他に、人的資本について監査の視点やご意見など
1	P	これまで企業が長年取り組んで来た人（従業員）に関する様々な取組、施策と、今の人的資本への取組は違うもの、新たなものの様に取沙汰されているが、例えば「人道主義」「労働理想主義」などの考え方は、まさに持続可能性につながるものであると考えている。投資家視線は、より重要になっているのは間違いないが、今までの経営も決して有形資産のみを見て来たわけではない。
2	G	サステナビリティへの取り組みについてはまだまだこれからというレベルにあり、今後、同業他社の動向を確認しながらレベル感を把握していくのが現段階のイメージとなります。
3	非	そもそも人的資本という言葉が浸透していないことが問題
4	P	会社が外からの評価を重要視し数字等を追いかけるあまり、個々の従業員を見ない施策になってしまわないか懸念される。 監査等委員が執行側の具体的な施策に口を出すことは憚られるものの、行き過ぎがないかを確認することも必要かと思う。
5	S	外部で通用するスキル、考え方、倫理観がはぐくまれる仕組みづくりの状況。
6	G	監査の視点では特にありませんが、採用後1年半以内程度での退職者が出た場合には、ミスマッチ採用だったのか、配属ミスだったのか、などのチェックを行う必要を認識しています。
7	P	監査計画では、人的資本（人財戦略）について以下の監査を行うこととしている。「人財戦略（2023-26）」の達成に向け、PDCAを意識した優先課題への取組状況・グループの“強み”を活かし、かつ“ちがひ”を認め合える風土醸成・人財戦略の具現化プロセス、スピード感及びモニタリングの状況（特に海外子会社）
8	非	監査等委員会の重点監査項目の大項目に「人的資本経営の強化」があり、その中で「目指すべき人財ポートフォリオの構築状況」を中項目、「戦略と連動した人財の最適配置、採用・確保、育成状況等」を小項目としている。
9	G	現状、障がい者雇用は出来ていないが、LGBTに関する全社員を対象にしたコンプライアンス教育などは実施している。また外国人社員の採用は機会があればチャレンジしている。女性の管理職アサイン等は意識して実施しているが、明確なKPIは設置していない。女性役員登用も検討中であるが、未実現。会社として人的資本に無関心ではないが、計画を立て、KPIを設置して対応することを希望する。
10	P	今回有価証券報告書において開示された男女の平均賃金の差異について、業種別や企業規模別当の違いの分析、有効な取り組み施策について、日本監査役協会として、月刊監査役等において、分析・開示をお願いします。
11	P	今後の成長のためには、人財の活用・確保が必要なため、グローバル市場で通用する人事制度を構築し、その運用が継続できるか確認しています。
12	P	今後の労働人口の減少に対する対応についてもっと対策が必要と感じま。。
13	P	取締役会での議論の中で、サステナビリティに関する社会課題と当社における課題との同期化への取組みがあるが、そこでは人的資本戦略を経営戦略の中に織り込んでいくことも求められている。監査委員会としては、取締役会におけるこれらの議論の進捗を今後モニタリングしていくことになる。

14	P	従業員の就労環境の違いや世代による価値観の多様性などに着目し、当社の施策と職場の状況や従業員価値観とのフィット・ギャップを監査し、離職の拡大要因に対する有効な対策を後押し
15	G	小規模の会社では、ダイバーシティや女性管理職の増加とかは目標設定しづらいのが現実
16	P	人材の確保は喫緊の課題だが、現在の社員のパフォーマンスを最大化する施策が必要と思う。若者だけでなく、ベテラン、中堅の活性化がより重要と考える。執行の考え方を確認していきたい。
17	P	人的資本と言いながらも、人とコストという観点で考えざるを得ない側面が残っている。考え方の転換が迫られている中で、経営トップが人的資本の真の意味を理解し、具体的な施策に落とし込んでいけるかを監査の視点から見ていく必要があると考えております。
18	S	人的資本に限った特別な監査の視点が必要とは考えていない。従来からある監査の方法の延長線上にあるのではないかと考える。
19	P	人的資本を可視化することにより、企業価値の向上に貢献すると思われる。したがって、経営者及び従業員との対話が重要であり必要ではないか。
20	P	人的資本戦略に付き、監査等委員会として執行側との情報交換機会を増やしていく必要性を感じている。
21	S	数合わせや繕い的な対応では意味はないので、取締役会では本質的な議論を促し、その評価に繋げて行きたい
22	P	全社的なエンゲージメント調査を実施し、その結果を踏まえ問題点を把握しつつある。今後、問題点の解決に、経営トップ自らが取り組むことを表明し、着実に改善しつつあることを従業員に示されるよう監督している。
23	S	全社的な人員不足と増強の必要性について、執行側とも認識が一致している。
24	P	中長期経営計画と、女性活躍推進法に準じた開示項目との連動及び、具体的取組項目の進捗確認。
25	S	当社では、サステナビリティへの取組みの大項目として人的資本が喧伝される前から、人事制度プロジェクト活動を行い、エンゲージメントへの取組み等を進めており、このまま見守りたいと考える。
26	S	働く環境の向上として、男性育児休業取得率の開示等もあり取得率は100%となった。女性管理職比率を上げるべく研修・教育等を実施しているが、女性だから／男性だからではなく、能力に応じた職制であるため難しいと感じている。
27	非	必ずしも正解があるものではないため、個々の監査等委員の知見に委ねられることになってしまうものの、委員会で継続的議論を行いつつ、業務執行取締役へ反映をさせていくこと。