

マテリアリティ(重要課題)の特定プロセスについて

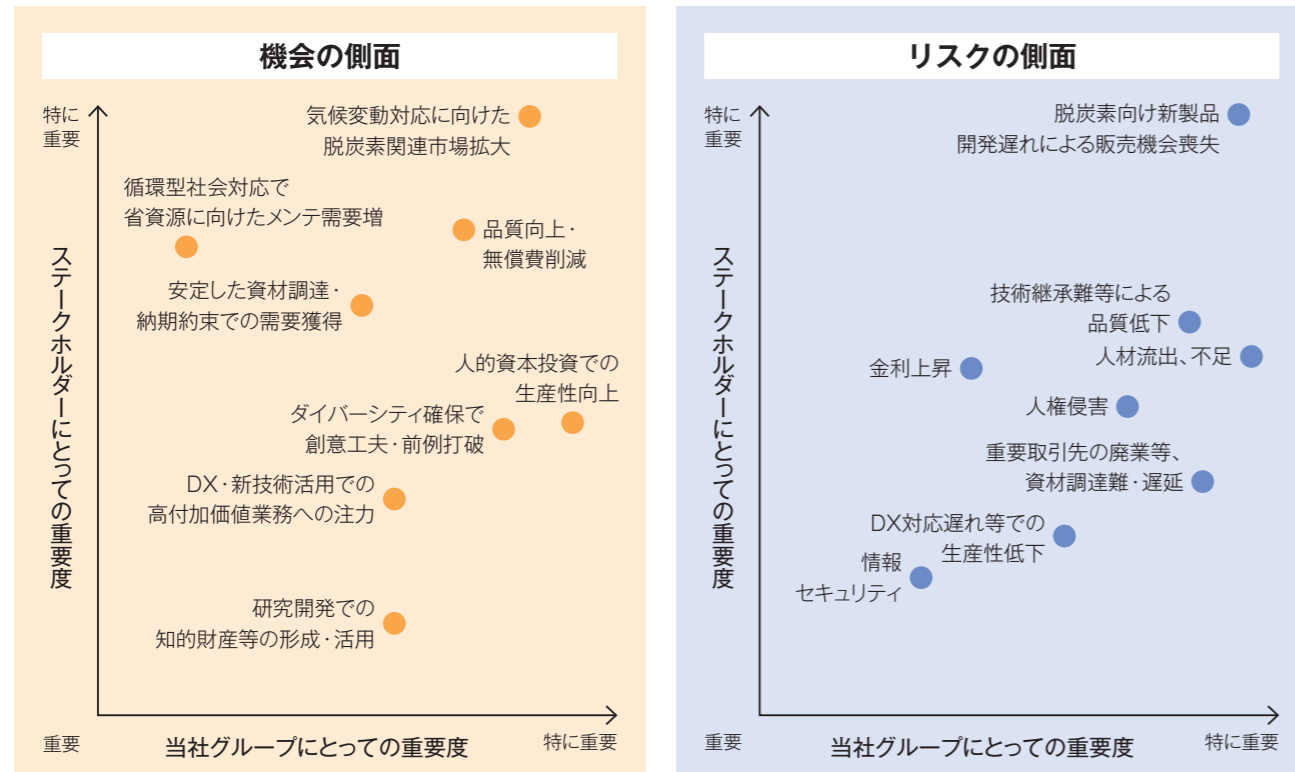
当社グループは、「サステナビリティに関する基本的な考え方」(P.25参照)に基づき、マテリアリティを「持続的な成長と企業価値向上の実現に向けて、当社グループが優先的に対処すべき重要課題」と定義し、以下のステップを経て「5つのマテリアリティ」を特定しました。

Step1 将来想定される社会・外部環境変化の一覧を作成

各省庁の開示資料、各シンクタンクが公表する将来課題に関するレポート、SDGs、グローバルリスク報告書(世界経済フォーラム)、国際ガイドライン(GRI、SASB)、新聞記事等を参考として、将来想定される環境変化の一覧を作成。

Step2 マテリアリティ候補一覧の作成、「機会」と「リスク」の想定と評価を実施

Step1で洗い出した環境変化について、当社グループにとってのマテリアリティの候補一覧を作成した上で、個々のマテリアリティ候補が当社グループに及ぼす「機会」と「リスク」を想定。その後、当社グループの持続的な成長に及ぼす重要度と、ステークホルダーにとっての重要度の2軸で評価を実施。



Step3 サステナビリティ委員会等での議論を経て「5つのマテリアリティ」を決定

Step2での評価の結果と価値創造プロセスを考慮して、取締役会の下に設置されたサステナビリティ委員会等で議論を重ね、2024年5月の取締役会において「5つのマテリアリティ」を決定し、同年7月に社外公表。

5つのマテリアリティ(重要課題)とKPI(重要業績評価指標)

当社グループは、特定した「5つのマテリアリティ(重要課題)」に対し、より具体的に取組みを進めるために、各マテリアリティにKPI(Key Performance Indicator: 重要業績評価指標)を設定し、その一部を「サステナビリティロードマップ」(P.26参照)の目標として公表しております。

今後もマテリアリティを意識した取組みを実行し、関連するKPIの進捗状況を確認しながら、サステナビリティ経営のさらなる推進を図っていきます。

マテリアリティ	目指す姿	主要なKPI
1 多様な人材の活躍促進	個々人が持つ能力を最大限発揮し、新しいことに挑戦しながら日々成長できる組織・風土を整えることで、多様な人材が自己実現し続ける企業グループを目指す	<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメント指標 従業員1人当たりの教育研修費用 管理部門の女性管理職比率
2 技術を活かしたイノベーション創出	連綿と受け継がれてきた匠の精神(こころ)を礎に、技術向上へのあくなき挑戦を行い、新たなイノベーションを創出することで、豊かな社会づくりに貢献し続ける企業グループを目指す	<ul style="list-style-type: none"> 新開発に基づく新規売上高 新商品・新事業提案件数 自動化・省力化改善件数
3 安定調達と高品質なものづくり	調達先と共存共栄できる強固なサプライチェーンを構築し、徹底して顧客の声に耳を傾けながら真摯なものづくりを行うことで、高品質な製品・サービスを提供し続ける企業グループを目指す	<ul style="list-style-type: none"> 新規サプライヤー開拓数 製造工程におけるロス発生削減 納期管理強化
4 脱炭素社会への貢献	卓越したモータドライブ技術を軸に、気候変動に対応する製品・サービスの開発・販売を通じて、持続可能な社会の実現に貢献し続ける企業グループを目指す	<ul style="list-style-type: none"> Scope 1・2のCO2排出量削減 出荷輸送時のCO2排出量削減 脱炭素に資する製品・サービス受注高
5 社会・ステークホルダーに対し責任ある企業活動の実行	倫理を重んじた透明性のある経営を継続し、企業価値を向上しながら、社会・ステークホルダーにとってなくてはならない企業グループであり続けることを目指す	<ul style="list-style-type: none"> 人権研修受講率 コンプライアンス研修受講率 情報セキュリティ訓練結果改善率

○ サステナビリティロードマップの目標に対する2024年度のKPI進捗度

項目	2024年度実績	2026年度目標	2030年度目標
Scope 1・2 CO2排出量(2018年度比)	18.0%削減	10%削減	30%削減
障がい者雇用率	3.54%	2.9%以上	3.0%以上
女性従業員比率(管理部門・係長クラス)	30.4%	25%以上	30%以上
女性従業員比率(管理部門・管理職クラス)	8%	8%以上	15%以上
男性の育休取得率	62.5%	50%以上	70%以上