

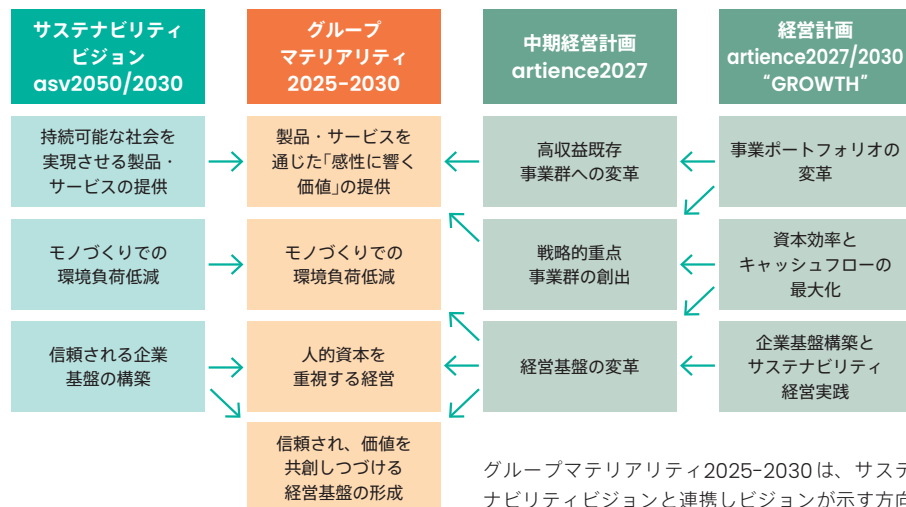
グループマテリアリティ 2025-2030

2024年1月の社名変更と新たな経営計画のスタートを受け、artienceグループの中長期的な価値創造やサステナビリティビジョンの実現に大きく影響する重要課題(マテリアリティ)を改めて特定し、2030年をゴールとする目標を設定、2025年2月より運用開始しました。

グループマテリアリティ策定の経緯

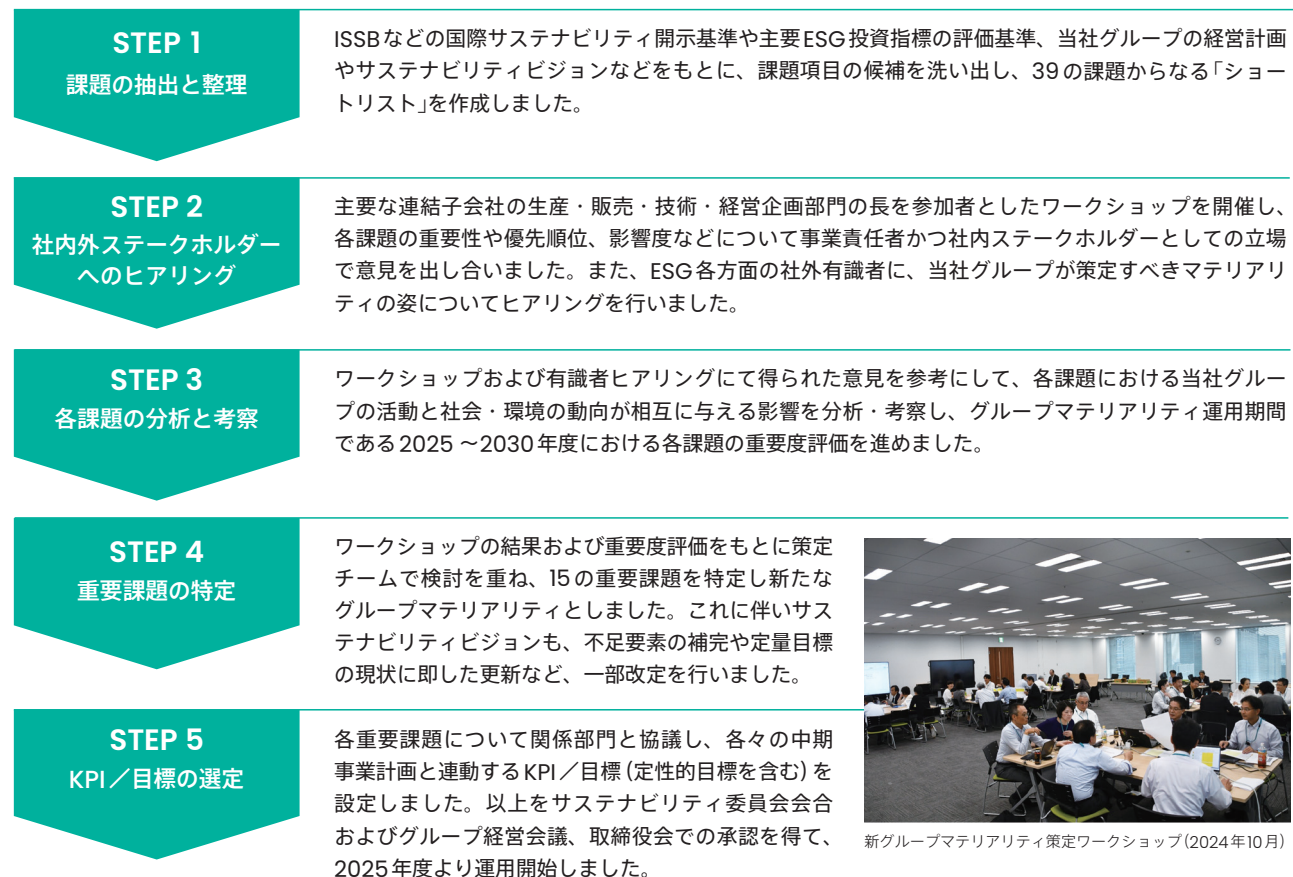
前マテリアリティの施行(2017年)以降、企業のサステナビリティ課題解決を取り巻く状況は大きく変化しました。これには社会要請トレンドの変化、非財務課題の経営戦略への反映強化や対応状況開示の推進、課題の高度化・複雑化などがあります。これらに対応すべく、新グループマテリアリティの策定に至りました。

策定に際しては、①経営計画やasv2050/2030との一致連携、②社会要請トレンドの反映、③独自の基準・切り口でartienceらしい課題特定に努めました。



グループマテリアリティ2025-2030は、サステナビリティビジョンと連携しビジョンが示す方向性をより具体的な対象分野と目標にブレイクダウンしています。経営計画とも連携することで、サステナビリティと結びついた事業戦略の推進や施策の実行を支えます。

■グループマテリアリティの策定プロセス



新グループマテリアリティ策定ワークショップ(2024年10月)

経営計画と連動する 新マテリアリティを策定

取締役
品質保証・生産、環境、
サステナビリティ、購買、物流担当

佐藤 哲章



社内浸透により実効性の向上を図る

2024年度、artienceグループでは7年ぶりにグループマテリアリティを見直しました。

見直しにあたっては、2024年10月にグループ横断のワークショップを開催し、経営企画・生産・販売・技術部門の部門長から意見や提案を集めました。議論のなかで、多くのチームから「社会との共生」への意識が示されたことは、Brand Promiseにも通じる価値観として特に印象的でした。また、財務、DE&I、環境の各分野の有識者にもヒアリングを行い、いただいた知見を策定に反映しています。

実効性を高めるため、各重要課題には可能な限り定量的な指標を設けました。定量化が難しい課題については、定性的であっても、取り組み主体である社員一人ひとりに伝わりやすい表現を意識しています。誰もが自分事として捉えられるよう、社内浸透も重視しています。特に現在はグループ社員の約3分の2が海外人材です。海外拠点の幹部が集まる年2回のグローバルマネジメントフォーラム(GMF)では、英語と中国語の同時通訳を導入し、サステナビリティをめぐる発信にも注力しています。さらに、海外拠点で働く社員の声の反映も不可欠と感じており、現在その仕組みづくりを進めるところです。

有識者からのキーメッセージ

(一社)サステナビリティ技術設計機構 代表理事
サーキュラー・エコノミー
広域マルチバリュー循環研究会 代表

原田 幸明氏



- 貴社のサステナビリティ活動は「負のインパクトの低減」にかなり傾いているようです。貴社の事業活動がサステナビリティ活動と一体化できていない原因はそこにあると思います。貴社が生み出す製品・サービスがどのようにサステナビリティに貢献し、社会を変革するのかわし、機会の獲得という課題をマテリアリティに組み込んでください。
- 資源やエネルギーを消費して製品・サービスを生産し供給するのがメーカーであり、それによって社会全体の環境負荷低減や消費者の生活向上に貢献するのもメーカーです。そういった「正のインパクトの増大」を志向することが「事業を通じたサステナビリティ貢献」につながっていきます。

(一社)パーチュデザイン 代表理事
東京大学教養学部客員教授

吉高 まり氏



- 事業ごとにそれぞれマテリアリティを考えてみましょう。同じ課題であっても事業によって選定理由や切り口はさまざまであり、これによってartienceらしい独自のマテリアリティとなります。どの企業にも当てはまりがちな「画一的なマテリアリティ」は投資家も求めています。
- 人的資本課題は必須。貴社が計画している事業ポートフォリオの見直しに伴って、必要な人材も変化します。ジェンダーに関しては、貴社の海外比率を考えれば、重点的に取り組んでほしいです。
- 他社と水平比較ができる定量目標を設定しつつ、定性目標によって貴社のオリジナリティが表現できるとよいと思います。
- ガバナンスをベースに成長戦略をきちんと描くことが重要です。

グループマテリアリティ2025-2030（2025年2月策定）

当社グループの新しいグループマテリアリティは、内外のステークホルダーの評価によって特定した15の重要課題のテーマ（分野）とアクション（実行項目）、KPI／2030年度目標値（定量目標）または施策（定性目標）で構成されています。また、各重要課題に関連するSDGsのターゲット

や、経営計画artience2027/2030“GROWTH”、中期経営計画artience2027およびサステナビリティビジョンasv2050/2030との対応も示しています。さらに、掲げた目標を着実に達成すべく、目標達成を主管する関係部門を指定しています。



各課題の特定理由については、当社ウェブサイトの「サステナビリティ」>artienceグループのサステナビリティ>グループマテリアリティ2025-2030」をご覧ください。また、目標達成を主管する関係部門については、当社の「第187期有価証券報告書」18～19ページに記載しています。

<https://www.artiencegroup.com/ja/corporate/sustainability/strategy/materiality/>
https://ssl4.eir-parts.net/doc/4634/ynuho_pdf/S100VGQE/00.pdf

テーマ(課題の分野)		SDGsの関連目標	アクション(課題の実行項目)		KPI／目標値(2030年度)または施策(定性目標)	関連する経営計画・サステナビリティビジョン
1. 製品・サービスを通じた「感性に響く価値」の提供						
1-1	製品・サービス		●戦略的重点事業群をメインに、サステナビリティ貢献製品の売上増大を図る		●戦略的重点事業群の営業利益比率(連結)：40%以上 ●サステナビリティ貢献製品売上高比率：80% ●サステナビリティ貢献製品(環境価値製品、生活価値製品)のラインナップ拡充	経営計画artience2027/2030“GROWTH”： 1.事業ポートフォリオの変革 中期経営計画artience2027： 1.高収益既存事業群への変革 2.戦略的重点事業群の創出 サステナビリティビジョンasv2050/2030： 1.持続可能な社会を実現させる製品・サービスの提供
1-2	脱炭素		●バリューチェーン全体でのGHG排出削減、脱炭素化を推進する		●Scope4(サプライチェーン川下でのGHG排出削減貢献量)の算定の着手と推進 ●国際ルールに基づく自社CFP算定体制の構築および特定製品分野への適用完了 ●Scope3排出量削減を目的としたサプライヤーエンゲージメントの強化	
2. モノづくりでの環境負荷低減						
2-1	気候変動		●全方位的なGHG排出量削減に取り組み、気候変動抑制に貢献する		●Scope1+2排出量(グローバル)：2020年度比26%削減 [CO ₂ 排出量：国内2020年度比35%削減、海外2030年度BAU比35%削減] ●Scope3排出量削減の取り組み推進	経営計画artience2027/2030“GROWTH”： 2.資本効率とキャッシュフローの最大化 3.企業基盤構築とサステナビリティ経営実践
2-2	水管理		●生産拠点での水利用を改善し、自然環境と生活環境の保全に貢献する		●水リスク地域(渇水・洪水・浄水不足)に所在する拠点での水資源保護活動の推進 ●水リサイクルの活動推進とリサイクル率の算定	中期経営計画artience2027： 3.経営基盤の変革
2-3	廃棄物資源循環		●生産拠点やオフィスの廃棄物等を削減し、バリューチェーンにおける資源循環を推進する		●生産活動全体での3R推進によるゼロエミッション(グローバルの生産拠点トータルの廃棄物最終処分率1%以下)を達成 ●プラスチック資源循環、プラスチック廃棄物削減の取り組み推進	サステナビリティビジョンasv2050/2030： 2.モノづくりでの環境負荷低減
2-4	汚染防止化学物質		●大気・水・土壌の汚染防止を徹底し、環境汚染ゼロの生産活動を目指す		●有害化学物質排出量(グローバル)：2020年度比30%削減 ●汚染防止関連の法令違反件数：0件継続	
3. 人的資本を重視する経営						
3-1	SCM		●責任ある原材料調達を実現するサプライチェーンを構築する		●CSR調達率：80%(カバレッジ70%) ●ガイドライン同意率：85%(カバレッジ70%) ●物流、原材料取引、業務委託におけるサステナブルサプライチェーン取り組み推進	経営計画artience2027/2030“GROWTH”： 2.資本効率とキャッシュフローの最大化 3.企業基盤構築とサステナビリティ経営実践
3-2	人権尊重DE&I		●人権と多様性が尊重される、ジェンダー差異のない職場環境を構築する		●女性管理職比率(国内連結)：10% ●社員に対する人権デュー・ディリジェンス実施率(グローバル)：100% ●障がい者雇用率(国内・特例子会社をグループに適用)：3% ●DE&I活動の推進(ジェンダー・障がい者・シニア対応など)	中期経営計画artience2027： 3.経営基盤の変革
3-3	人的資本		●チャレンジを応援する人材育成を通じて、社員のキャリアアップとエンゲージメントを高める		●社員教育・研修平均投資額の増大(国内) ●主体的キャリア形成(社内公募、社内FA)の成立推進(国内) ●社員エンゲージメント調査におけるスコア向上 ●社員のチャレンジ支援強化(ビジネスアイデアコンテスト参加者支援、報奨制度など)	サステナビリティビジョンasv2050/2030： 3.信頼される企業基盤の構築
3-4	労働安全健康経営		●現場の労働安全と社員の健康をレベルアップし、安心できる職場環境を構築する		●休業災害発生件数(国内、場内委託先を含む)：0件 ●生活習慣病リスクの低減(国内)：肥満リスク21.3%・高血圧リスク9.7%・糖尿病リスク9.1%・脂質リスク31.0% ●育児休業等・育児目的休暇取得率(国内)：100%維持 ●社員の労働安全衛生、健康増進に資する取り組み推進	
4. 信頼され、価値を共創しつづける経営基盤の形成						
4-1	コーポレート・ガバナンス財務基盤		●経営の透明性確保を推進し、財務基盤の健全性を向上させる		●役員(取締役、執行役員)の多様性(ジェンダー、スキル)の向上 ●役員報酬制度改革(決定プロセスのさらなる透明化、非財務成果の反映、情報開示など) ●ROE(親会社株主に帰属する当期純利益/自己資本)：10%以上	経営計画artience2027/2030“GROWTH”： 3.企業基盤構築とサステナビリティ経営実践
4-2	コンプライアンスリスクマネジメント情報セキュリティ		●コンプライアンスとリスクマネジメントを継続的に見直し、体制の実効性を向上させる		●倫理行動規範および内部通報制度の周知浸透 ●重大コンプライアンス違反(法令違反等懲戒対象に相当する違反行為)発生件数：0件継続 ●海外情報セキュリティ体制の整備(共通ルール施行と拠点ごとのカスタマイズ、脆弱性検査・是正活動など)	中期経営計画artience2027： 3.経営基盤の変革
4-3	製品安全品質保証		●製品安全・品質保証体制を強化し、モノづくり企業としての信頼を高める		●グローバル品質標準ネットワークの充実化(品質水準の統率、品質保証情報の共有など) ●安全性・品質に関する重大な製品トラブル(法令違反、人的被害、一定以上の財産的損害)の発生件数：0件継続	サステナビリティビジョンasv2050/2030： 3.信頼される企業基盤の構築
4-4	DX推進		●DX推進・AI活用・デジタル変革を加速し、事業環境変化への適応力や労働生産性を向上させる		●「生成AIネイティブ500」(生成AI核人材/活用推進人材の育成)の推進：2027年度までに500名育成 ●生・販・技・管の各職務分野におけるDX導入推進	
4-5	共創風土コミュニティ		●パートナーシップ構築と地域コミュニティとの共生を通じて、価値共創を実現する企業風土を醸成する		●行政・企業・研究機関とのパートナーシップ構築(事業共創、共同研究開発など)の推進 ●地域社会とのコミュニケーション推進 ●社会貢献活動(災害等支援、文化・教育支援、環境保全、寄付・寄贈、雇用など)の推進	