

マテリアリティの特定とレビュー

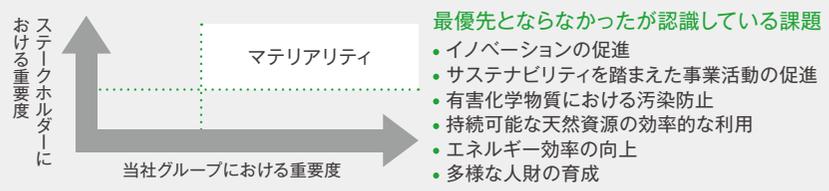
ミツウロコグループは「持続可能な社会づくりへの貢献」を重要な経営戦略の一つに据えています。

ESGの観点から長期的な視野で当社グループの事業を鑑み、あらゆる社会課題の中から経営が優先的に取り組むべき課題を検討し、6つのマテリアリティを特定しています。

各マテリアリティには定量目標と目標年度を設定し、これらの達成を目指すことで、多様なステークホルダーの皆様と新たな価値創造を継続し、持続可能な社会づくりに貢献していきます。

マテリアリティ特定とレビュープロセス

STEP 1 考慮すべき社会課題の特定	持続可能な開発目標 (SDGs) のターゲット、“The Global Risks Report 2021” [※] の“Global Risks”から社会課題を抽出し、網羅的に検討した上で考慮すべき社会課題を特定 <small>※世界経済フォーラムの年次総会 (通称ダボス会議) で発表される報告書。本報告書では、世界の政府・ビジネス・市民社会の関係者のアンケート回答結果をもとに作成した、「この先10年間で発生の可能性と負の影響の高いリスク」(Global Risks) を公表している。</small>
STEP 2 ステークホルダーにおける重要度の評価	考慮すべき社会課題に対し、ESG評価機関の重要度および顧客企業が重視する社会課題をもとに、ステークホルダーにおける重要度を評価
STEP 3 当社グループにおける重要度の評価	考慮すべき社会課題に対し、グループ全体・各事業へ及ぼす機会・リスクを検討し重要度を評価
STEP 4 グループ最優先課題 (マテリアリティ) の特定	「ステークホルダーにおける重要度」と「当社グループにおける重要度」の2軸の評価を行った上で、取締役会において議論・決議し、優先度を定めた6つのマテリアリティを特定
STEP 5 マテリアリティに対するKPIの設定とそのレビュー	特定したマテリアリティに対し、KPIとその目標値および目標年度を設定し、進捗管理と活動評価を行い、結果は定期的に取り締役に報告するとともに、サステナビリティレポートに開示



マテリアリティの特定とレビュー

ミツウロコグループのマテリアリティ



1 環境への貢献

ミツウロコグループは、この地球から事業活動に必要な資源等、様々な恩恵を受けており、地球環境をより良い状態に保全していくことが自らの責務であることを自覚しています。ミツウロコグループの存在意義は、日々の企業活動を通じ、社会そのものを良くしていくことであり、社会課題を解決するための積極的な取り組みを最重要視しています。世界共通の課題である気候変動対策として、ミツウロコグループの事業活動およびお客様の製品・サービス利用時のCO₂排出量の削減とエネルギー効率向上へ貢献し、2050年度のカーボンニュートラルを目指します。



2 地域社会への貢献

ミツウロコグループは、事業を営む上で、これまで多くのステークホルダーに支えられてきました。その中でも地域社会の皆様への存在は欠かすことができないものです。ミツウロコグループはこれまで、ビジネスを通じた関係だけでなく、地域の清掃活動や行事への参加、チャリティー活動、スポーツなどの様々な関わりを通じ、伝統的に地域との信頼関係を築いてきました。ミツウロコグループは、この地域社会における企業市民として、たとえ小さなことでも自分たちができること、すべきことに全力で取り組み、地域社会と共存・共栄をしていきたいと考えています。



3 コンプライアンスの徹底

ミツウロコグループは、常に正道に立ちお客さま起点で社業を運営することを経営理念に掲げ、経営・事業活動における法令遵守の必要性を唱えてきました。これまでも有効かつ適正な内部統制を徹底しつつ、各種コンプライアンス研修の実施、不正事例に関するオリジナルの研修映像作成やコンプライアンスカードの常備携帯などを通じ、法令遵守体制の維持を図っています。これからも、常に企業の社会的責任の観点に立ち、高い倫理性に基づいた誠実な経営活動・事業活動を行ってまいります。



4 安全および災害対策の強化

安全は、ミツウロコグループの推進する事業すべての特性から、欠かすことのできないものです。特に主力であるエネルギー関連製品は、ライフラインとして私たちの生活に直結しており、エネルギーの安定供給、安全・安心・迅速な物流サービスを通じて社会に貢献することがミツウロコグループの使命です。今後も、東日本大震災の経験・教訓や、近年多発している台風・水害・猛暑等による大規模自然災害の影響を踏まえ、防災の必要性・重要性を認識し、防災対策や支援体制、BCP等の災害対策の強化に努めてまいります。



5 健康経営

ミツウロコグループでは、人財こそ最大の資産であるという考えに従い、将来の成長力の源泉である従業員の健康管理を重要な経営課題として捉えています。「ミツウロコグループヘルスケア宣言」のもと、一人ひとりが多様なライフステージに向かっていることを尊重し、様々な取り組みや情報発信を通じて、従業員の自律的・積極的な健康増進をサポートしてきました。今後も、さらなる疾病予防のための心身の健康づくり、感染症への対応を含めた新しい生活様式に沿った働き方等、健康経営のリーディングカンパニーとして一層充実した健康への取り組みやサポートを推進してまいります。



6 ダイバーシティの推進

ミツウロコグループは、時代が求めるものを生業とする「環境適応業」として成長し、時代とともに変化することを理念としてきました。今後は環境に後追いでは対応するのではなく、私たち自身で新しい環境やより良い環境を提案し創ることが持続的な成長の実現に必要なと考えています。そのためには、ミツウロコグループにおいても、新卒・中途採用、雇用形態、国籍、性別、年齢、宗教等に囚われない組織と、その多様性を受け入れ強みとして活かす企業文化の醸成が不可欠です。ミツウロコグループ自身が「好循環を創造する企業」となり、「私たちが変化し続ける」ことで、新しい時代を創っていく存在になりたいと考えています。

マテリアリティとKPI

マテリアリティに対するグループ全体のKPIと目標値・進捗状況

マテリアリティ	ミツウロコグループ指標			2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績 (2月末まで)
	KPI	定量目標	目標年度			
① 環境への貢献	① Scope 3 (顧客) ^{※3} のCO ₂ 削減 エネルギー効率向上への貢献	顧客のCO ₂ 削減率	カーボンニュートラル ^{※4} 2050年度	△5.4% ^{※6}	△3.7% ^{※6}	— ※2025年度に集計
	② Scope 1,2 (自社) ^{※1,2} のCO ₂ 削減 エネルギー効率向上への貢献	自社のCO ₂ 削減率		+47.4% ^{※6}	△6.8% ^{※6}	— ※2025年度に集計
② 地域社会への貢献	一般財団法人クリステル・ヴィ・アンサンブル への募金箱設置箇所の拡大	11カ所 (2021年の設置数)から増加	各年	1カ所減少(全8カ所) ※店舗閉鎖のため	3カ所増加(全11カ所)	2カ所減少(全9カ所) ※店舗閉鎖のため
	地域/社会貢献活動の実施 (地域清掃など)	—		中止 ※感染拡大防止を優先のため	2回	2回
③ コンプライアンスの徹底	ITコンプライアンス研修回数	年1回 (全社員対象)	各年	1回	1回	2回
	ハラスメント研修回数	年1回 (全社員対象)		1回	1回	1回
	人権に係る研修回数	年1回 (全社員対象)		1回	1回	1回
④ 安全および災害対策の強化	安否確認訓練回数	年2回 (全社員対象)	各年	2回	2回	2回

※ “—”表示は定性目標
※1 Scope1…事業者自らによる直接排出

※2 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
※3 Scope3…Scope1,2以外の間接排出(サプライチェーン上流・下流)

※4 カーボンニュートラル…CO₂排出量から植物等による吸収量を差し引いて、
排出量を実質的にゼロにすること

※5 「ダイバーシティの推進」に関する研修は、年度ごとにテーマを変えて実施予定
※6 前年度比CO₂排出量の増減率(CO₂排出量の算定基準などは、P.35-36ご参照)

マテリアリティとKPI

マテリアリティ	ミツウロコグループ指標			2022年度実績	2023年度実績	2024年度実績 (2025年2月末時点)
	KPI	定量目標	目標年度			
5 健康経営	定期健診受診率	100%の継続 (全社員に対する比率)	各年	100%	100%	100%
	精密検査受診率	90% (全社員に対する比率)		88.7%	100%	100%
	適正体重維持者率	80% (全社員に対する比率)		52.9%	58.9%	62.2%
	ストレスチェック受検率	100% (全社員に対する比率)	2023年度	100%	100%	100%
	喫煙率	18% (全社員に対する比率)		31.5%	32.0%	30.6%
	運動習慣者比率	40% (全社員に対する比率)		27.1%	24.4%	29.8%
6 ダイバーシティの推進 ^{※5}	育児休業取得率	女性100%の継続 男性35%	各年 2025年度	女性 100% 男性 16.1%	女性 100% 男性 50%	— ※2025年度に集計
	女性就業比率	33%		27.4%	28.2%	29.7% ※2024年9月末時点
	女性管理職比率	11%	2027年度	6.9%	9.0%	10.9% ※2024年9月末時点
	ダイバーシティ研修回数	全社員向け 年1回		1回	1回	1回
	キャリアセミナー回数	若手女性(20代後半)向け 年1回	2024年度	2回 ※11月に若手男女 (26~28歳)、 12月に若手女性(29~33歳) 対象に実施	2回 ※7月に若手男女(26歳)、 9月に若手女性(29歳)対象に 実施	2回 ※9月・11月に若手男女(26歳)、 10月から毎月1回若手女性 (28歳・29歳)対象に実施
	産前産後休業・育児休業研修回数	管理職向け 年1回		1回	1回 ※全社員対象に実施	1回 ※管理職対象に実施

※ “—”表示は定性目標
※1 Scope1…事業者自らによる直接排出

※2 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
※3 Scope3…Scope1,2以外の間接排出(サプライチェーン上流・下流)

※4 カーボンニュートラル…CO₂排出量から植物等による吸収量を差し引いて、
排出量を実質的にゼロにすること

※5 「6 ダイバーシティの推進」に関する研修は、年度ごとにテーマを変えて実施予定
※6 前年度比CO₂排出量の増減率(CO₂排出量の算定基準などは、P.35-36ご参照)