

マテリアリティ

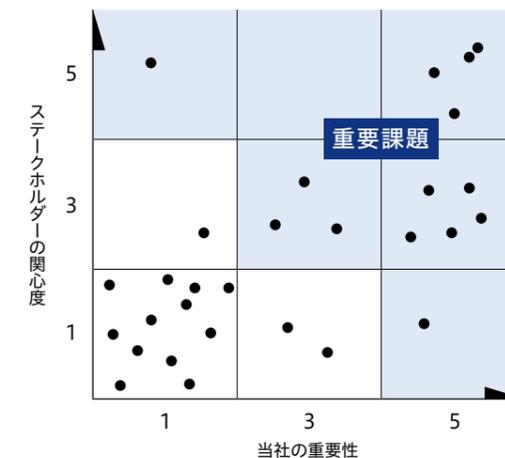
マテリアリティに対するリスクと機会を見極めたうえで、目標 (KPI) を設定し、方針管理を行います。2024年9月に取締役会決議を経て、マテリアリティが見直されました。

事業を通じての課題解決	事業を支える基盤活動
<p>革新的な製品開発を通じて社会課題を解決する</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 社会課題解決型商品開発 <p>顧客の安心安全を支える</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 顧客の安全・品質保証 ● 情報セキュリティ・サイバーセキュリティの推進 	<p>働く意欲を高め、成長と社会への貢献を促す</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 健康と安全 ● 人財育成 ● ダイバーシティ&インクルージョン <p>環境への負荷を低減する</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 気候変動への対応 ● 持続可能な資源利用 <p>公正な事業を妨げる要因を低減する</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人権の尊重 ● 公正な取引(腐敗防止・反競争的行為) ● サプライチェーンのサステナビリティ浸透

マテリアリティ策定プロセス

独りよがりなマテリアリティにならないように、第三者機関とともに決定しています。

<p>1 国際的ガイドライン項目の内部評価 (当社にとっての重要度で層別) GRI136項目とSDGs1項目、合計37項目について当社にとっての重要度の観点から社内関係部署にヒアリングし点数化(3段階評価)</p>	<p>2 国際的ガイドライン項目の外部評価 (ステークホルダーの関心度で層別) 外部評価機関が着目する課題とベンチマーク4社が重要としている項目の会社数を加し、3段階に層別(第三者機関にて評価)</p>
<p>3 重要課題(マテリアリティ)の抽出 当社にとっての重要度とステークホルダーの関心度が「特に高い領域」に位置する項目を最重要視すべき課題と判定</p>	<p>4 重要課題(マテリアリティ)の特定 5つの重要テーマと重要課題11項目(14項目を集約)を決定</p>



	マテリアリティ	あるべき姿	リスク	機会	2023年度の取り組み	2024年度の目標 (KPI)	関連するSDGs
事業を通じての課題解決	社会課題解決型商品開発	グローバルでの社会課題を把握し貢献を模索する開発姿勢	● 競争力の低下	● 既存事業の枠組みを超えた価値創造	● デジタルキー事業「Bqey」の拡販、「Uqey」のテストマーケティング ● アップサイクル商品などの既存領域の枠を超えた商品の開発・販売	2030年売上150億円に向けた ● デジタルキーを中心としたクラウドビジネス基盤の開発と販売活動の強化 ● 消費者向け商品の開発と販売活動の強化	3, 9, 11, 12
	顧客の安全・品質保証	お客さま(エンドユーザー・自動車メーカー/サービス)へ安心安全な製品・サービスの提供	● お客さまへの被害 ● 生産性の低下	● お客さまの信頼獲得	● 「品質の東海理化」を支える基盤強化 ● 「業界No.1」必達に向けた品質確保 ● 新事業のお客さま満足の向上	● 既販車処置:0件 ● 納入不良(法規・機能):0件 ● 重大インシデント:0件	3, 11, 12
	情報セキュリティ・サイバーセキュリティの推進	情報資産の適切な管理により機密漏えい、情報の改ざん、サービスの停止を未然防止する	● サイバー攻撃による操業停止 ● 顧客の操業影響 ● レピュテーション低下	● 新規顧客の開拓	● バックアップからの復旧訓練実施 ● 仕入先さまへの指導/教育実施	● 自動車産業サイバーセキュリティガイドラインレベル2達成に向けた活動実施 ● インシデント発生時24h生産復旧に向けた復旧訓練実施	3, 11, 16
事業を支える基盤活動	健康と安全	全労働者(間接雇用も含む)の身体的精神的健康の達成	● 社員のモチベーション低下 ● 人財確保困難	● 優秀な人財の育成・確保	● 生活習慣改善活動の推進 ● メンタルヘルス活動の推進 ● 「ホワイト500」継続取得	● 肥満者数の減少→BMI25以上:26% ● メンタル不調者減少→休務発生率:3.5% ● プレゼンティーズム:20.0% ● 「ホワイト500」継続取得	3, 8
	人財育成	平等な機会に必要なまたは希望する教育が社員に提供される	● 次世代を担う人財の枯渇	● 持続可能な成長	● 異業種への出向 ● 階層別研修の強化	● 問題解決研修指導者向け研修の実施 →指導力向上→受講者への適切なアドバイス→理解度向上 ● オンデマンド教育の導入 →受講者600名	4, 8
	ダイバーシティ&インクルージョン	年齢、性別、障がい、人種、民族、出自、宗教などによるあらゆる差別を禁止し、互いを認め合い共働する	● 画一的な思考・判断	● イノベーションの促進	● 異業種交流による組織風土改革のきっかけづくり ● 異業種リーダー講演会 ● 情報感度講座(講演会、セルフマネジメントセミナーなど) ● アスリート人財活躍に向けた取り組み ● 障がい者雇用への理解促進 ● キャリア自律に向けた取り組み	● 子会社・関連会社、協力会への情報発信と活動支援 ● 異業種リーダー講演会、異業種交流会の開催 ● セルフマネジメント研修の開催 ● ダイバーシティマネジメント研修の開催 ● 定年後の選択肢として多様な進路(社命以外)の求人情報の開示 ● アスリート人財の引退後を見据えた育成プログラムの導入	5, 8
	気候変動への対応	カーボンニュートラルの実現	● 自然災害の増加 ● エネルギーコストの増加	● 地球温暖化問題の解決に貢献	● 再生可能エネルギー導入拡大 ● 省エネの徹底によるエネルギー使用量低減 ● 低CO ₂ 材料「BAMBOO+®」の開発	● エネルギーCO ₂ 排出量 連結:102,882t-CO ₂ 以下、単独:43,495t-CO ₂ 以下 ● 再エネ率(使用電力比):12.8%以上 ● 輸送CO ₂ 排出量:2,863t-CO ₂ 以下	7, 13
	持続可能な資源利用	資源の有効利用によるサーキュラーエコノミーの構築	● 資源調達、廃棄物処理コストの増加	● 持続可能な生産体制の構築 ● エコ素材使用による製品の付加価値向上	● プラスチックの再利用 ● 物流における梱包包装資材の低減 ● アップサイクル製品の開発 ● 水のリサイクル利用(半導体、めっき)	● 廃棄物排出量原単位:0.37t/百万個 ● 梱包包装資材原単位:0.542t/億円 ● 水の取水量(単独):551千㎡	12, 13
	人権の尊重	全てのステークホルダーに対する人権の配慮	● レピュテーション低下による採用競争力低下、株価の下落 ● 調達基準未達成による取引停止	● 社員、サプライヤーのモチベーションアップによる生産性の向上 ● お客さまの信頼向上による受注増	● 一部サプライヤーへの人権DDの実施 ● サプライヤーとの継続的な勉強会の実施 ● 救済のしくみの一環として、相談窓口、職場相談員制度の活性化	● グループ、サプライヤーを含めた人権教育の実施 ● グループ、サプライヤーへの人権DDの実施	8, 16
	公正な取引(腐敗防止・反競争的行為)	腐敗がなく公正な事業活動の実施	● 権力と地位の濫用への加担 ● 不健全な市場の助長	● 健全な官民・民民の交流を促進 ● 公正な自由競争市場の確立	● 贈収賄防止教育(海外赴任前教育)	● 公務員などとの会食などについて、全件事前に法的確認の継続実施	16
サプライチェーンのサステナビリティ浸透	間接的な反環境・反社会行為への加担を防止	● 反環境・反社会行為の幫助	● 環境・社会の持続可能性向上	● 仕入先サステナビリティガイドラインの普及、推進 ● 調達方針説明会による仕入先さまへの浸透活動 ● 人権DDパートの内容深堀 →仕入先さまへのサステナビリティガイドライン改定	● 改定後のサステナビリティガイドラインチェックリストによる現状把握	5, 8	