

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。その実効性を高めるため、事業への影響度や直近の社会情勢・事業環境を考慮し、2024年9月に取締役会決議を経てマテリアリティを改訂しました。

事業を通じての課題解決

革新的な製品開発を通じて社会課題を解決する

- 社会課題解決型商品開発



顧客の安心安全を支える

- 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



事業を支える基盤活動

働く意欲を高め、成長と社会への貢献を促す

- 健康経営の推進
- 人財育成
- ダイバーシティ&インクルージョン



環境への負荷を低減する

- 気候変動への対応
- 持続可能な資源利用



公正な事業を妨げる要因を低減する

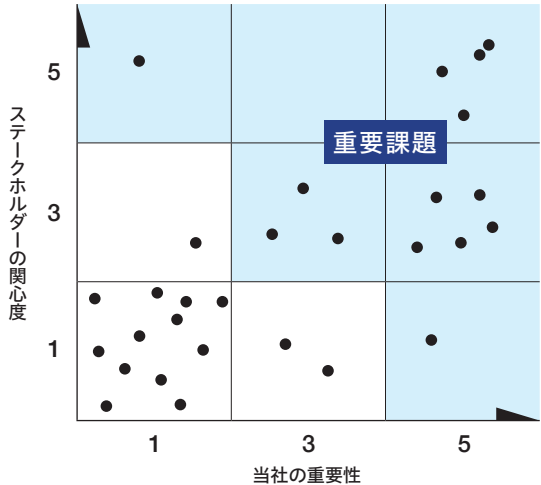
- 人権の尊重
- 公正な取引(腐敗防止・反競争的行為)
- サプライチェーンのサステナビリティ浸透



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。

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) GRI36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)	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え、3段階に層別(第三者機関にて評価)
3 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	4 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



	マテリアリティ	リスク	機会	目標 (KPI)	2024年度目標	2024年度実績	2025年度目標	2030年にめざす姿	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	● 競争力の低下 ● 事業機会の喪失	● 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の事業拡大 ● アップサイクル商品 (Think Scrap)、害虫駆除用ベイト材 (ぶりととベイト) など既存領域の枠を超えた商品の開発・販売	● Bqey:売上4.53億円 ● Uqey:テストマーケティングによる事業性判断 ● Think Scrap:売上3,600万円	● Bqey:売上4.35億円 ● Uqey:テストマーケティング完了 ● Think Scrap:売上2,200万円	● Bqey:売上7.82億円 ● Uqey:登録車両台数1,200台 ● Think Scrap:売上3,000万円	● 「安全・安心で豊かな社会の実現に貢献」するため、グローバルでの社会課題を把握し、解決に貢献する ● 交通弱者救済、車両盗難防止等の社会課題解決に資する商品・サービス	
	顧客の安全・品質保証	● お客さまへの被害 ● 生産性の低下	● お客さまの信頼獲得	● 既販車処置 ● 重大不良(法規・機能) ● 重大インシデント	0件	● 既販車処置:2件 ● 重大不良(法規・機能):23件 ● 重大インシデント:2件	0件	● お客さま(エンドユーザー・自動車メーカー／サービス)へ安全・安心な製品・サービスの提供により、品質でお客さまに選ばれる	
	情報セキュリティ・サイバーセキュリティの推進	● 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	● 重大事故発生件数	0件	0件	0件	● 「安全・安心で豊かな社会の実現に貢献」するため、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	
事業を支える基盤活動	健康経営の推進	● 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	● 労働災害発生 0件 ● 疾病による休務発生率の減少 ● 心身不調による生産性低下の減少 ● 有所見者率の減少	● 0件 ● 3.5% ● 20.0% ● 40%	● 20件 ● 3.5% ● 21.6% ● 42%	● 0件 ● 3.0% ● 18.0% ● 38%	● 健康経営の実現(社員一人ひとりが自らの能力を最大限に発揮するため健康リスクによる損失を低減出来ている)	
	人財育成	● 次世代を担う人財の枯渇	● 持続可能な成長	● 上司のマネジメント能力の強化 ● 自分に必要なスキル・知識が分かり、身に着けるための研修が整備されている	● 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	● 問題解決研修指導者向け研修実施済み ● オンデマンド教育の導入 →受講者627名	上司と部下がお互いに信頼し合える ● 直属の上司は信頼できる80%以上 キャリア実現のために自ら学ぶ風土 ● 仕事に関する勉強や情報収集を自主的に行っている60%以上 部下のキャリア自律に向けたマネジメントの推進 ● 今後のめざす姿に近づくための手段について上司から選択肢が示された70%以上	● 挑戦と変革を推進する人的資本経営の実現(挑戦を引き出す職場風土の醸成、主体的なキャリア形成の促進、全員が気持ちよく働ける職場環境づくり)	
	ダイバーシティ&インクルージョン	● 画一的な思考・判断	● イノベーションの促進	● 多様なメンバーの能力を最大限に活かせるダイバーシティマネジメント力を上司が体得 ● ダイバーシティ&インクルージョンを実現するうえで必要な情報や考え方に触れられる定期的な機会を醸成 ● 異業種や他部署から積極的に情報や学びを得て新たな知見や仲間を得る	● 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 ● クラブ引退後を見据えた育成プログラムの導入	● 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 ● 上司向け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 ● クラブ引退後を見据えた社内インターンシップの実施	● マネジメント層の30%以上がダイバーシティマネジメント研修を受講 ● 各部署所属員の30%以上が何らかのダイバーシティ推進に関連するイベントに年1回以上参加・受講	● イノベーション創出に向けて多様な人財が活躍する組織の実現	
	気候変動への対応	● 自然災害、渇水リスクの増加 ● 炭素税、エネルギー費高騰によるコストの増加	● 地球温暖化問題の解決に貢献 ● 低CO ₂ 製品の開発による付加価値向上	● エネルギーCO ₂ 排出量 ● 再エネ率(使用電力比) ● 輸送CO ₂ 排出量	● 102,882t-CO ₂ 以下(連結) ● 43,495t-CO ₂ 以下(単独) ● 12.8%以上 ● 2,863t-CO ₂ 以下	● 95,440t-CO ₂ (連結) ● 38,096t-CO ₂ (単独) ● 19.0% ● 2,829t-CO ₂	● 97,920t-CO ₂ (連結) ● 42,320t-CO ₂ (単独) ● 15.0% ● 2,831t-CO ₂	● SCOPE1,2 2013年度比60%低減 ● 本社・本社工場でのカーボンニュートラルの実現	
	持続可能な資源利用	● 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 ● 低CO ₂ 材や再生材使用による製品の付加価値向上	● 廃棄物排出量原単位 ● 梱包包装資材原単位 ● 水の取水量	● 0.37t/百万個以下 ● 0.542t/億円以下 ● 551千㎡以下	● 0.20t/百万個 ● 0.441t/億円 ● 488千㎡	● 0.37t/百万個 ● 0.536t/億円 ● 551千㎡	● 資源の有効利用によるサーキュラーエコノミーの実現	
	人権の尊重	● 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、取引先さまが安心して働ける ● お客さま、地域、株主から信頼を得られる	● 人権デューデリジェンスの実施	● グループ、仕入先さまを含めた人権教育の実施 ● グループ、仕入先さまへの人権デューデリジェンスの実施	● グループ、仕入先さまを含めた人権教育の実施 ● グループ、仕入先さまへの人権デューデリジェンスの実施	● 人権尊重責任に反する行為 0件	● 全てのステークホルダーに対するグローバルでの人権への配慮	
	公正な取引(腐敗防止・反競争的行為)	● 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、競争法違反発生件数	0件	0件	0件	● 腐敗がなく公正な事業活動の実施	
	サプライチェーンのサステナビリティ浸透	● 反環境・反社会行為の幫助	● サプライチェーンでの新たな価値創造 ● 環境・社会の持続可能性向上	● 取引先さまの重大法令違反発生件数	0件	0件	0件	● サプライチェーン全体での社会課題解決への貢献 ● 反環境・反社会行為への加担を防止	