

サステナビリティ中期計画2026の進捗状況

当社グループは、中期経営計画NC2026における「経営基盤戦略」の1つとしてサステナビリティ中期計画2026を策定し、各マテリアリティごとのKPI・目標に向けて取り組みを推進しています。1年目となる2024年度の実績は以下の通りで、順調に進捗しています。

なお、KPI・目標の設定と進捗のモニタリングはサステナビリティ委員会で行い、取締役会が監督しています。

持続的な価値創出

- 脱炭素社会・循環型社会への貢献／自然資本の持続可能な利活用
- 安全・安心で豊かな生活への貢献
- レジリエントな調達・供給機能を通じた価値提供

戦略	KPI・目標(2024年4月～ 2027年3月)		2024年度実績	(参考) 2023年度実績	バウンダリー	進捗状況
事業活動におけるカーボンニュートラルの達成	GHG 排出量(スコープ1,2)を2022年度比25%削減		2022年度比12.9%削減	22年度比3%減	連結	○
事業を通じた地球環境への貢献	環境関連ビジネスの売上高1,000億円※1を達成		435億円	386億円	連結	○
化学物質規制管理の強化による安全・安心な品質の確保	国内外における化学物質規制の動向をタイムリーに把握・共有し、管理体制を強化		● 世界の化学品規制情報を定期的に海外現地法人を含む全グループ会社へ配信 ● グループ全体で化学品規制管理体制を構築し、化学品規制検索システム(3E insight)の活用を推進 ● 国内外グループ会社との定期面談を通じて、化学品規制への対応状況の確認と支援を実施 ● サークュラーエコノミーに関する世界動向とリサイクル樹脂の化学物質管理に関する社内セミナーを企画・実施	—	連結	○
サプライチェーンマネジメントの強化による調達・供給機能の強靱化	責任ある調達に関する当社姿勢を明確にし、社内外に浸透		「稲畑産業グループ 持続可能なサプライチェーン方針」を新たに制定。社内報、社外Webサイトへ掲載し社内外周知を実施。	—	単体	○
人権に配慮したサプライチェーンの確立	選定した事業について人権DDのサイクル※2をモデルケースとして確立		高リスク事業として選定したベトナムにおけるエビ養殖・加工事業において、2025年3月に現地調査を実施。OECDが提示する人権DDサイクルのモデルケースとして確立した。	—	単体	◎

事業継続の基盤

- 「愛」「敬」の精神に基づく人権尊重と地域社会との共生
- 価値創造を担う人的資本の育成・強化
- ガバナンス・リスクマネジメントの強化

戦略	KPI・目標(2024年4月～2027年3月)		2024年度実績	(参考) 2023年度実績	バウンダリー	進捗状況
持続的な成長を支える従業員のwell-being(身体的・精神的・社会的に満足な状態)の向上	従業員エンゲージメントサーベイ	回答率90%以上	82%	72%	連結	○
		以下の肯定的回答率80%以上※3 ①今の会社で働いていることに満足している ②会社の理念・ビジョン・経営方針に共感でき、その達成に参加したいと思える	①69% ②67%	①76% ②73%		△
		全項目の肯定的回答率70%以上※3	63%	70%		△
	人権DDデジタルサーベイの実施バウンダリーをグループまで拡大		25年実施に向けて計画立案	—		—
多様な個を最大限に生かすダイバーシティ&インクルージョンの推進	女性管理職比率を2028年3月までに8%以上、2030年までに10%		6.0%	4.8%	単体	○
	キャリア採用比率50%程度を維持		60%	52%		○
	男性育休取得率100% ※4		92.9% ※5	—		○
	障害者法定雇用率を上回る状態の維持		3.20%	2.81%		○
	海外現地法人におけるナショナルスタッフの幹部登用の積極化		各海外現地法人において、ナショナルスタッフの幹部登用を進めるための制度を整備中。2025年度中の導入を目指す。ナショナルスタッフの次世代リーダー層の発掘、選抜、育成、登用までのプロセス化も進行中。	—	連結	○
健康経営のさらなる推進	精密検査受診率100% ※6		85.3%	73.5%	単体	○
	ストレスチェックの総合健康リスクを現状維持※7		76	79		○
人的資本投資への注力	従業員一人当たりの教育研修費用※8を、毎年、前年度実績を上回る		82,763円	67,496円	単体	○
	海外駐在経験率40%程度を維持		38.6%	39.4%		○

※3 従業員エンゲージメントサーベイの肯定的回答率とは、従業員による5段階評価のうち、肯定的な回答である5と4の占める割合のこと。詳細はP79 従業員エンゲージメントをご参照ください。

※4 当社では育休取得可能期間を「子どもが3歳になるまで」としていることを踏まえ、配偶者が出産した男性従業員のうち全員が、子どもが生まれた年度を含む3力年度以内に育休を取得した場合を100%とする。

※5 2023年度に新制度として育休取得を義務化したことから、2024年度は新制度開始後2年間(23-24年度)の取得率を算定。算定式は次の通り。
2023年度に配偶者が出産した男性従業員数のうち2023-2024年度に育児休業取得した従業員数／ 2023年度に配偶者が出産した男性従業員数

サステナビリティ中期計画2026については当社サステナビリティサイトをご参照ください。

マテリアリティに関わるリスク・機会と主な取り組みについてはP65-66 サステナビリティマネジメントをご参照ください。



【進捗状況の定義】◎：目標達成 ○：順調に推移 △：さらなる推進が必要

※1 サステナビリティ中期計画2026の最終年度で想定している環境関連ビジネスの分野別比率は、P71 環境関連ビジネスをご参照ください。

※2 人権DDに関するサイクルとは、「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」で示されている「デュー・ディリジェンス・プロセス及びこれを支える手段」のこと。

※6 精密検査受診率とは、健康診断後の要精密検査受診対象従業員のうち、実際の精密検査受診従業員の割合のこと。

※7 総合健康リスクとは、職場の環境が従業員の健康にどの程度影響を与えるかを総合的に評価する指標。厚生労働省が提供するストレス評価方法で、ストレスチェックから得られた「心理的な仕事の負担(量)」「仕事の裁量度」「上司からの支援度」「同僚からの支援度」の4尺度を用いて算出される。全国平均の値を100として計算されており、100を超えると職場の健康リスクが高い状態、下回るとリスクが低い状態と考えられる。数値が低いほど高評価。

※8 教育研修費用は、稲畑産業単体で実施する集合研修や外部研修、動画研修等にかかる費用。P117 サステナビリティデータ(人材育成)をご参照ください。