

# 三井金属グループ サステナビリティの取組み

マテリアリティの見直し(P18-19)にともない、各取組みのコミットメント・目標(KPI)・年度計画を新たに取まとめ、昨年までの「マテリアリティの進捗」からタイトルを変更しています。

項目	2020年度の取組み計画	取組み実績と進捗に対する評価	[評価の基準] △:計画通りに達成できなかった ○:計画を達成した ◎:計画以上に進めることができた
<b>CSV(機会)の基準:</b> <b>製品の環境・社会スタンダード</b> <b>環境貢献製品制度</b>	- LCA社内基準の設定 - LCA実務担当者の育成開始  (P.24-25に詳細を記載しています)	- 計画通り実施	○
<b>01 マテリアリティ: 事業の機会(CSV)</b> <b>市場共創</b>	(P.24-25に詳細を記載しています)		
<b>02 マテリアル・サイクル</b>	(P.30-31に詳細を記載しています)		
<b>03 CASEへの対応</b>	(P.32-33に詳細を記載しています)		
<b>ESGリスク管理の仕組み</b> <b>環境・安全マネジメントシステム</b>	—	—	—
<b>人権デュー・ディリジェンス</b>	- 連結子会社(国内7社、海外1社)で人権DD実施	- 計画通り実施	○
<b>サプライチェーン・マネジメント</b>	1. 中長期目標(重要なサプライヤーSAQ実施率100%)に向け、サプライヤーSAQを実施 2. - Cランクサプライヤーへのエンゲージメントおよび是正措置 - SAQ評価結果の分析とリスク評価 - FY21-24までの中長期目標の設定 - サプライヤーへの調達方針周知・同意書取得 - 新規サプライヤー選定基準の導入	1. 重要なサプライヤーSAQ実施率92% 2. 計画通り実施 - Cランクサプライヤー1社	△ (中長期目標)  ○
<b>鉱山事業のマネジメント</b>	1. マテリアリティに紐づく取組み項目を特定 2. 資本比率50%超の鉱山について、FY19の調査結果をレビューし、是正措置の検討・調査を実施	1. 計画通り実施。「鉱山事業におけるサステナビリティ活動計画」を策定 2. 計画通り実施	○
<b>マテリアリティ: ESGリスク(環境)</b> <b>04 温室効果ガス排出</b>	1. - TCFD取組みの着手 - 気候変動対応のガバナンス体制の検討 2. スコア3の重点管理カテゴリーの拡充検討 3. フォレストオフセットの情報収集	1. 計画通り実施 - 金属事業で着手 - 気候変動対応チーム発足 2. 計画通り実施 3. 計画通り実施	○
<b>05 エネルギー管理</b>	1. 再エネ設備の操業状況のモニタリング 2. 新たな再生可能エネルギー発電案件の検討、計画	1. 計画通り実施 2. 計画通り実施。水力・太陽光を検討し、水力発電1件の実施を決定	○

\* - で表示された箇所は、マテリアリティの見直しにより新たに設定された項目のため、2020年度の取組み計画はありません。

\* 2020年度の取組み計画の一部について、統合報告書2020に記載の内容から変更しています。

コミットメント(2024年度)	関連するSDGs	目標 (KPI)	2021年度の取組み計画
毎年度、新規上市製品の自発的なLCA認定エントリーが複数ある状態を形成	G9・G11・G12・G13	環境貢献製品制度の運用本格化	- LCAトライアルの実施 - 制度の運用開始
ISO規格に準じ環境・安全衛生マネジメントシステムを継続的に改善	G8・G9	1. 主要製造拠点におけるISOマネジメントシステムの継続的な運用・更新  2. 小規模拠点・非製造拠点におけるISOに準じたマネジメントシステムの運用・改善	1. 環境と安全衛生に関する方針に基づき、主要製造拠点のマネジメントシステムの運用状況を監視・改善 2. 小規模拠点・非製造拠点に対しマネジメントシステムの重要なポイントを周知
人権方針に基づく人権DDの実施により、当社グループ内のリスクを確認し、有効な改善を実施	G1・G4・G5・G8・G10・G11・G16	1. 製造・開発もしくはそれを行なう拠点と密接に関わる関係会社、計56事業所/関係会社のうち、85%への人権DD完了 2. 人権DD調査項目およびその内容のレビューと改善	1. 関係会社6社(国内3社、海外3社)で人権DD実施  2. 人権DDの実施結果およびRBA行動規範の変更を踏まえた調査票の改善
サプライヤーDDを効果的に実施し、サプライチェーンにおけるクリティカルなリスクを低減	G1・G8・G12・G16	1. リスク評価に基づく、年度毎の対象サプライヤーへのSAQ100%実施  2. 高リスク(Cランク)サプライヤーへの是正100%実施	1. 対象サプライヤーにSAQ実施 - 人材派遣会社 - 請負・業務委託で取引額上位80%に当たるサプライヤー - グループ取引額上位80%に当たる重複サプライヤー 2. FY19-20のCランクサプライヤーへの是正措置
マテリアリティ項目の適切なマネジメントにより、鉱山事業特有のESGリスクを低減	G3・G4・G6・G7・G8・G9・G12・G13・G15・G16	1. 鉱山事業所(休廃止鉱山含む)において「鉱山事業におけるサステナビリティ活動計画」に基づき、マテリアリティに紐づく取組みを実施 2. 資本比率50%超の操業鉱山において鉱山事業の人権・環境リスク調査を実施	1. FY21の取組み状況の進捗調査、フォローの実施。次年度計画の検証  2. FY20の調査結果レビューと是正措置の検討
FY30にGHG排出26%削減の達成に向け、その軌道から外れない状態を堅持	G13	1. Scope1,2 削減目標値との乖離ない状態  2. Scope3 重点管理カテゴリーの排出削減  3. フォレストオフセット活動開始	1. - TCFDシナリオ分析の社内展開 - TCFD関連情報の社外開示 - 中計へのGHG削減目標の織り込み 2. 重点管理カテゴリーや削減管理の仕組みも含めた中長期的な気候変動対応方針の策定 3. 社内関係者への説明の実施、連携組織の調査
1. 再生可能エネルギー利活用のポテンシャルを調査し、導入を促進  2. 未利用エネルギーの活用による更なる省エネの深掘り	G7・G9	1. 再エネの新たな利活用およびポテンシャル調査100%実施  2. 国内拠点を対象に未利用エネルギー(排熱等)のポテンシャル調査100%実施	1. - 利用可能な土地(空地、屋根、山林、水面等)の調査 - 社内関係者や拠点へ取組みの周知と再エネ導入意義の教育 - 拠点の再エネ電力利用・拠点間融通の可能性調査 2. 活用可能な未利用エネルギーの技術的検討

項目	2020年度の取組み計画	取組み実績と進捗に対する評価	[評価の基準]				
			△:計画通りに達成できなかった	○:計画を達成した	◎:計画以上に進めることができた		
			コミットメント(2024年度)	関連するSDGs	目標 (KPI)	2021年度の取組み計画	
06 水の管理	1. 水源別の取水量を把握 - 事業活動の水源に与える影響を各拠点に確認 - リサイクル量、リユース量を把握 - 主要製造拠点の管理目標設定に着手 2. 排出先別排出量の把握 - 排出先別上限規制の把握 - 排出水水質の把握 - 取水量削減よりも排水による環境負荷低減に課題がある主要製造拠点については、地域の特性に応じた環境負荷低減の管理目標設定に着手	1. 計画通り実施 - 国内、海外 - 国内。海外拠点はFY21に実施予定 - 管理目標の検討実施 2. 計画通り実施 - 管理目標の検討実施	○	1. 拠点毎に水ストレスを評価し、取水量を適正化、消費量を最小化 2. 安全に処理された排水を徹底	G6	1. 水ストレス評価の程度に応じた水消費量の削減 2. 未処理排水(清浄な湧水や汚染されていない雨水および下水道への排出を除く)の公共用水域への排出0件	1. 水ストレス評価により優先的に取り組む主要製造拠点を明確にし、水消費量の削減に寄与する3R計画立案に着手 2. 排出水の水質管理に係る最新の法規制および技術動向を注視し、必要であれば作業・設備の管理改善に着手
07 廃棄物と有害物質の管理	- リサイクル原料を使用している主要製造拠点における、リサイクル原料使用比率目標の把握、目標設定または比率向上の可能性を検討 - 主要製造拠点における廃棄物発生量削減目標設定の着手または、追加の廃棄物発生量削減目標の設定の可能性を検討	- 計画通り実施	○	1. 有害化学物質の使用量削減や適切な処理に努め、環境への放出を最小化 2. 事業内容に応じたリサイクル原料の使用や廃棄物発生抑制の抑制に取り組み、資源循環型社会の一翼を担う	G12	1. 有害化学物質 - 各対象主要製造拠点の排出量・移動量を把握し、削減目標を設定 2. リサイクル推進と廃棄物抑制 - 主要製造拠点における有効利用(3Rおよび熱回収)できない廃棄物の最終処分量を把握し、削減目標を設定 - リサイクル原料を使用している各拠点のリサイクル原料使用比率の把握、目標設定または比率向上 - 優良な廃棄物処理事業者を選定、環境面の適正処理を確認	1. 対象主要製造拠点毎に有害化学物質の排出量・移動量を把握し、重点管理の対象物質と管理可能な削減策(代替・プロセス改善等)検討に着手 2. 廃棄物の有効利用(3Rおよび熱回収)に役立つ当社グループ内情報を集約・共有 - 継続的にリサイクル原料使用比率の把握、可能であれば、目標設定または比率向上への取組み開始
08 生物多様性への影響	- 各拠点の課題と取組みの状況調査結果の集約 - 社内外の先行事例やガイド資料を参照した取組みの具体的アクションプランの作成 - 開発地域の希少生物の保護活動(ペルー／ワンサラ鉱山)	- 計画通り実施	○	1. 事業活動の生物多様性への影響の把握と環境被害の発生予防 2. 自社の直接開発で利用した生態系復元と間接利用した生態系サービスに対するオフセットへの取組み	G14・G15	1. 拠点における生態系への影響評価と対応策の実施 2. 直接・間接的に利用した生態系サービスに対するオフセット活動実施	1. 各地域の公的機関や市民団体等による自然環境に関する公開情報を参照し、生態系に影響する環境側面の評価実施 2. 開発した土地への植栽等の回復活動の立案とその進捗管理 - 支援や参加が可能な生態系サービスに対するオフセット活動のリスト化
マテリアリティ: ESGリスク(社会) 09 安全衛生	- ロックアウトシステム定着 - 重篤災害につながるリスク低減のための本質安全化と管理システム強化の推進 - 繰り返し災害防止のための設備の本質安全化と予防管理の徹底	- 安全環境監査で、各拠点のロックアウトシステム運用状況を確認 - 各災害情報を基に、重篤災害につながる可能性の有無を評価し、統計データを各事業本部と共有 - 過去の繰り返し災害の共有と対策検討	△	1. 全ての従業員が安心して働ける安全で衛生・健康的な職場環境の整備 2. 重篤な災害の撲滅	G8	1. 安全で衛生・健康的な職場 - 不休業以上の災害30件未満 - 特に新規従業員(就業3年未満)、若年層(25歳以下)、高齢層(55歳以上)の従業員、外国人従業員の労働災害(職業性疾病を含む)10件未満 2. 重篤な災害の撲滅 - 重大災害(死亡災害)0件 - 身体に再生不可能な後遺症を与える災害0件 - 危険体感教育の実施	1. 未熟練作業員の危険体感研修への優先参加 - 生体センサーによる体調監視の調査 - 職場調査 - 研修資料や作業標準書等の多言語化 2. ロックアウト対象拡大(残留エネルギー・薬液系) - 危険源の除去・代用・隔離等の対応が必要な設備・作業の特定 - VR装置の選定・導入
10 人権	1. 三井金属グループ人権基準に関する細則整備 2. 国内拠点とアジア拠点での人権研修実施	1. 細則の検討実施 2. 一部の研修を実施	△	人権DD等で特定された人権リスクに対し、当社グループのリスク緩和策を実行	G1・G4・G5・G8・G10・G11・G16	1. 人権DD実施結果を踏まえた、当社グループとして特に取り組むべき重点領域の特定と、当該領域における人権への対応方針・手順の策定 2. 策定された方針・手順を含む人権研修のプログラムの設計と、当社グループ内への展開	1. 人権DDの結果のレビュー、新たに取り組むべき人権課題の特定と個別方針・手順の整備

項目	2020年度の取組み計画	取組み実績と進捗に対する評価	[評価の基準]				
			△:計画通りに達成できなかった	○:計画を達成した	◎:計画以上に進めることができた		
			コミットメント(2024年度)	関連するSDGs	目標 (KPI)	2021年度の取組み計画	
11 公正な事業慣行	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 贈収賄禁止協定書のベトナム拠点展開準備</li> <li>- 公正な事業慣行(下請法)に関する研修実施(Web)</li> <li>- 法務監査(書面)・フォロー実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 計画通り実施</li> </ul>	○	グローバルな贈収賄禁止体制および公正な事業慣行に関するPDCAサイクルの構築	G16	グループ全従業員に贈収賄禁止、公正な事業慣行の実施の意識が浸透	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 贈収賄禁止協定書(ベトナム展開完了、インドネシア・マレーシア展開)</li> <li>- 公正な事業慣行に関する研修実施(独禁法・下請法)、CSR条項の展開</li> <li>- 法務監査・フォロー実施</li> </ul>
12 ガバナンス	<p>マテリアリティ: ESGリスク(ガバナンス)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. コーポレートガバナンス強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 業務の適正を確保するための体制の整備を変更</li> <li>- 報酬委員会・指名検討委員会に社外監査役を追加</li> <li>- 第三者機関による取締役会実効性評価の実施</li> <li>- リスク特定のためのリスク調査に向けた諸準備(リスク調査表作成等)</li> </ul> </li> <li>2. コンプライアンス体制 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 通報制度の見直し(通報複雑化による重大案件の対応強化と監査部・監査役との連携強化)</li> <li>- 経営幹部向けコンプライアンス研修(Web)、階層別研修(Web)</li> </ul> </li> <li>3. ICTガバナンス <ul style="list-style-type: none"> <li>- ICT利用細則・ICTセキュリティ細則の制定</li> <li>- 情報管理担当者の選任</li> <li>- 機能材料事業本部・事業創造本部における情報管理体制の構築</li> <li>- SOC構築(国内)</li> <li>- CSIRT立上げ、運用開始</li> <li>- 全社共通基盤におけるリスクアセスメント実施</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 計画通り実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 独立性の確保</li> <li>- リスクマネジメント規則の改訂</li> </ul> </li> <li>2. 計画通り実施</li> <li>3. 計画通り実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 国内および海外1拠点実施</li> <li>- 1拠点システムにおいても実施</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○</li> <li>○</li> <li>◎</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. コーポレートガバナンス強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 執行側の中長期的な課題への取組みを取締役会が実効的に監督する体制の構築</li> <li>- リスクマネジメント機能の強化に向けたリスク調査の定期的な運用</li> </ul> </li> <li>2. コンプライアンス体制 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 全拠点におけるコンプライアンス周知体制の構築</li> <li>- 社内外のステークホルダー向けの通報制度運用</li> </ul> </li> <li>3. ICTガバナンス <ul style="list-style-type: none"> <li>- 全部門における情報管理体制の構築</li> </ul> </li> <li>4. 情報開示と透明性の確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 情報開示に関する管理体制の構築</li> </ul> </li> </ul>	G16	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 取締役会メンバーとの中長期課題への取組み状況の情報共有と、適時・適確に論点を絞って取締役会で議論する機会の確保</li> <li>- リスクの特定、対応策の策定とその評価を、年度ごとに実施する体制の構築</li> </ul> </li> <li>2. グループ全従業員にコンプライアンス意識が浸透</li> <li>3. 情報管理体制の不備による情報漏洩リスクのミニマイズ</li> <li>4. 一定の開示基準に基づいた迅速かつ公正な情報開示体制の確立</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 取締役会議長とCEOの分離、女性取締役選任</li> <li>- 改訂ガバナンスコード対応</li> <li>- 取締役会実効性評価実施</li> <li>- リスクの特定のために、全拠点でリスク調査を実施し、リスクマップを作成</li> </ul> </li> <li>2. <ul style="list-style-type: none"> <li>- インドネシアにおけるコンプライアンス推進</li> <li>- コンプライアンス意識調査の実施</li> <li>- コンプライアンス研修実施</li> </ul> </li> <li>3. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 事業部門/関係会社で情報管理体制の推進</li> <li>- SOC構築(海外)</li> <li>- 各拠点でリスクアセスメント実施</li> </ul> </li> <li>4. 現行の開示プロセスの確認および課題の抽出</li> </ul>
ダイバーシティ	<p>マテリアリティ推進を支える取組み(価値創造を実現するための資本)</p> <p>人的資本</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. 人事制度見直しに向けたタスクフォースの設置と検討</li> <li>2. 多様な人材が働き続けられる環境 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 女性、留学生向けの採用セミナーを規模拡大し実施</li> <li>- 女性職域拡大の運営の仕組みとモニタリング体制の構築開始</li> <li>- 配偶者転勤に伴う特別休職制度、カムバック制度、テレワーク制度の導入</li> </ul> </li> <li>3. ダイバーシティ・インクルーシブな職場 <ul style="list-style-type: none"> <li>- ダイバーシティ推進HPを開設し、定期的に情報発信</li> <li>- ダイバーシティ研修の体系化企画を完了</li> <li>- アンコンシャスバイアス研修の全社実施</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 計画通り実施。働き方改革推進タスクフォースにて各施策の検討</li> <li>2. 計画通り実施</li> <li>3. 計画通り実施 <ul style="list-style-type: none"> <li>- HP開設は技術的理由により持ち越し</li> </ul> </li> </ul>	○	多様な人材が活躍する企業グループの実現	G4・G5・G8	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 多様な人材が、年齢・性別その他個人の属性に関わらず、より能力を発揮し活躍できる人事制度への見直し</li> <li>2. 多様な人材が働き続けられる環境 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2024年までに日本国内の新規採用従業員に占める女性の割合20%以上、女性管理職比率5%以上</li> <li>- 両立支援制度の整備、既存制度の周知</li> <li>- 配偶者の出産看護休暇の取得率50%以上</li> </ul> </li> <li>3. 社内の情報発信体制を確立、定期的な情報発信とダイバーシティ研修の体系的な実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 人事制度の設計完了と導入に向けた教育の実施</li> <li>2. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 女性、留学生向けの採用セミナーの継続実施</li> <li>- 女性職域拡大に向けた仕組み・モニタリング体制の構築</li> <li>- ワークライフバランス実現に向けた制度の検討および既存制度の周知</li> </ul> </li> <li>3. ダイバーシティ・インクルーシブな職場の実現に向けた、ダイバーシティおよび女性活躍推進に関する研修の実施</li> </ul>
健康経営	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 従業員の健康に関する情報の一元管理と活用</li> <li>- ストレスチェックを活用したメンタルヘルス不調の予防のための職場環境改善活動の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 計画通り実施。システムの導入</li> <li>- 計画通り実施</li> </ul>	○	全ての従業員が、年齢を重ねても職場の第一線で働くことができる職場環境や心身の健康状態の実現をサポート	G3・G8	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 心身の健康のためのリスク防止策:ヘルスリテラシーの維持・改善 <ul style="list-style-type: none"> <li>- FY24中に当社グループ高ストレス者比率の実施業者平均比率への引き下げ</li> <li>- FY24中に当社グループ特定保健指導実施率20%以上達成・維持</li> </ul> </li> <li>2. 健康高リスク者・高ストレス者のリスク対応策:治療と仕事の両立を支援する制度の導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 健康宣言の社内外周知</li> <li>- 健康管理システムの運用体制の整備</li> <li>- 各職場へのストレスチェック結果のフィードバック、重点職場の選定・ヒアリング・環境改善のサポート</li> <li>- 各拠点で実施されている研修・イベントの確認、全社展開の検討</li> <li>- 全拠点でのメンタルヘルス研修の実施</li> <li>- 特定保健指導実施率の目標見直し</li> </ul> </li> <li>2. <ul style="list-style-type: none"> <li>- 治療と仕事の両立を支援する制度の検討</li> </ul> </li> </ul>

項目	2020年度の取組み計画	取組み実績と進捗に対する評価	[評価の基準]			
			△:計画通りに達成できなかった	○:計画を達成した	◎:計画以上に進めることができた	
			コミットメント(2024年度)	関連するSDGs	目標 (KPI)	2021年度の取組み計画
人材育成	1. キャリア研修の企画と導入準備 - 従業員向けキャリア支援Webサイトの開設準備 - 自律的なキャリア形成に向けた制度の検討 - キャリアコンサルタントの育成 - COVID-19の環境変化に対応した集合研修からWeb研修への切り替え・学習プラットフォームの検証 - 新入社員へICT研修の試行実施 - 部長職向けのSDGs研修の実施 - 研究所で事業創造のための教育を実施 2. 選抜研修の対象者をナショナルスタッフへ拡大 - 中国拠点の研修体系構築を支援	1. 計画通り実施 ○ 2. 計画通り実施	Willを持った人材の育成をとおして、価値創造に向けたグループ全体の人材基盤を強化	G4・G8	1. 社員のWillを育て、活かす育成施策の実施 - 社員の自律的なキャリア形成を支援する体制を構築 - サステナビリティの視点を取り込んだコンテンツ提供 - ICTリテラシー向上のためのICT教育を全社で実施  2. 引き続き各研修を関係会社とナショナルスタッフへ開放し、内容の充実化を図り、平等な学習機会を提供	1. 新しい人事制度にあった人材育成体系の見直し、導入 - キャリア研修の実施、キャリアWebサイトの開設 - 自律的なキャリア形成のための制度の検討 - キャリアコンサルタントの継続的な育成 - SDGsワークショップの実施拡大、統合思考経営の教育の実施 - 全社ICT教育の企画 2. ナショナルスタッフ向けの研修の改良案を確立 - 中国現地の研修実施を支援
知的資本 知的財産	- 新規事業の調査サポート - 侵害立証性の高い特許の出願  - 知財教育の継続実施・改善(テレワーク対応)  - テレワーク時の知財管理システムの安定運用	- 計画通り実施 ○ - 計画通り実施。侵害立証性の高い特許の出願の割合が前年度と同等以上 - 計画通り実施。目的別研修をオンラインで実施(Web) - 計画通り実施。ペーパーレス化、リモート管理システム構築	1. 事業、環境・エネルギー等の新たな取組みを支える知的財産の取得や技術保護 2. 知財活動体制の構築 3. 職種、職層にマッチした知財教育による人材育成	G4・G9	- 特定の部門母集団における部門毎の出願件数対前年比同等以上。タイムスタンプ利用部署増 - 部門毎の知財専門職配員数の維持 - 計画予定された社内研修の100%実施	- 新規事業の調査サポートの継続とレベルアップ - カーボンニュートラル、創エネ等に関する22中計テーマのブレ調査 - マテリアル・サイクル、CASE関連出願の推進 - 知財教育の継続実施・改善(テレワーク対応) - 知財管理、調査へのDX導入検討、推進
品質保証	1. 三井金属グループ品質保証ガイドライン(QAGL)に沿ったコンプライアンス体制の構築	1. 計画通り実施。自主点検ができる状態を形成、社内品質コンプライアンス監査を実施(国内)。QAGL展開の準備を開始(海外) ○	製品・サービスの品質を最適なものとし、社会と顧客に貢献 1. 品質保証ガイドライン(QAGL)に沿ったコンプライアンス体制を維持  2. 顧客や社会に、製品の機能・コスト・安全衛生・持続可能性(環境負荷・社会課題等)に関する情報提供 3. 機能やコスト、安全衛生・持続可能性(環境負荷・社会課題等)に配慮した設計開発を開始 4. 毎年、取組み状況を発信	G3・G6・G8・G9・G12	1. 国内外の対象拠点における「QAGLチェックシート」による評価の仕組み構築・運用100%実施  2. 全事業部門における「情報提供チェックシート」による評価・ガイドライン運用100%  3. 全製品・サービスに対し、「製品・サービス設計開発チェックシート」による評価100%実施  4. 統合報告書、社外向けHPで発信(年1回)	1. 体制整備と監査による確認(国内) - QAGLの周知(海外) 2. 各国関係法令調査 - 情報提供ガイドラインとチェックシート整備 3. 環境貢献製品制度の構築サポートと運用参画 4. 統合報告書、社外向けHPIにて、1-3の取組み状況を発信
社会・関係資本 地域コミュニティへの貢献	- 本社内の事務用品のグリーン調達化	- 計画通り実施 ○	1. 現行の社会貢献活動の維持と、エンゲージメントによるブラッシュアップ 2. 従業員によるボランティア活動を促進 3. 持続可能な消費への貢献	G12・G13・G17	1. エンゲージメントの着手  2. 活動のプラットフォームを提供 3. 社食・社内販売に利用される食材の地産地消化 - 社食・社内販売における食品ロスの削減施策実施 - 当社グループで調達する事務用品のグリーン調達化	1. 社内調査票によるエンゲージメント実態調査  2. 導入可能な活動のリサーチ 3. 各拠点の持続可能な消費に関する実態調査 - 各拠点への持続可能な消費に関する説明会の実施