

■サステナビリティ活動一覧表（クワイエットG・17目標）

マテリアリティ	貢献するSDGs	ESG分野	主な取組み	リスクと機会	取組み内容 中長期目標・達成水準	主幹部門	現状	具体的項目	2024年度課題・目標・KPI	2024年度結果	2025年度目標	2026年度中計終了時最終目標	実績・進捗・KPI管理方法
地球環境の保全	7 再生可能エネルギー、9 産業と資源効率、11 持続可能な都市とコミュニティ	環境(E)	脱炭素の取組み	<ul style="list-style-type: none"> ■ 気候変動リスクの増大と世界的な脱炭素化への取組みの加速 ■ 脱炭素の取組みにかかる導入・普及等によるコスト増 	環境貢献商品の販売 <ul style="list-style-type: none"> ■ 太陽光・蓄電池 ■ 各営業所月次AVE1物件受注 ■ 各支店毎に材工一括受注対応工事店連携完了 ■ 専任者の配置が完了 ■ 水素関連製品 ■ 全社年間30,000千円達成 ■ 水素関連製品として当社の取り扱い品種が拡大 	営業本部	・2023年（基準年度）販売実績無	① 太陽光・蓄電池の販売	・各支店勉強会の実施 ・得意先同行PR ・太陽光アドバイザー資格取得の検討 ・全社共有の行動管理シート作成 ・ナレッジを共有しイノベーションの創出	・各支店勉強会の実施 ・得意先同行PR	・太陽光アドバイザー資格取得の検討 ・全社共有の行動管理シート作成	・各営業所月次AVE1物件受注 ・各支店毎に材工一括受注対応工事店連携完了 ・専任者の配置が完了	・中期経営計画管理プログラムにてPDCA管理
								② 水素関連製品の拡販	・各支店勉強会の実施 ・得意先同行PR ・全社共有の行動管理シート作成 ・ナレッジを共有しイノベーションの創出	・各支店勉強会の実施 ・得意先同行PR	・全社共有の行動管理シート作成	・全社年間30,000千円達成	・中期経営計画管理プログラムにてPDCA管理 ・全社共有の行動管理シートにてPDCA管理
								③ 社有車全台エコドライブの推進	・テレマティクス型車内カメラ付きドラレコの導入	・2025年1月からテレマティクス型車内カメラ付きドラレコの導入開始	・ドラレコ100%導入 ・エコドライブ活動開始 ・燃費基準数値計測完了	・燃費基準年度（2025年度）数値より5.0%削減	・項目の決定及び今期中にKPIを設定
								④ TCFD開示準備	・Scope1（直接排出：ガソリン）、Scope2（間接排出：電気）のグループ内数値の計測実施	※2024年12月末時点※ 4月-12月 1,765t-CO2e、1月-3月前年595t-CO2e 2024年度数値見込み 2,360t-CO2e（基準年度対比8.67%down）	・燃費基準数値計測完了 ・TCFD開示準備 ※研修等の参加	・燃費基準年度（2025年度）数値より5.0%削減 ・TCFD開示資料作成→開示開始	・項目の決定及び今期中にKPIを設定
								⑤ フォークリフト電動化	・現状66.6%の数値を計画的に増加	・現状数値確認	・導入率74.0% ※豪雪地を除く	・導入率83.3% ※豪雪地を除く	・項目の決定及び今期中にKPIを設定
人材の幸福度の追求	3 健全な労働関係、4 働きがい、8 地域社会との共生	社会(S)	従業員エンゲージメントを向上させた人を活かす経営の推進	<ul style="list-style-type: none"> ■ 管材業界における人材獲得競争の激化 ■ 社会における幸福度（ウィルビーイング）の重要性の高まり 	従業員エンゲージメント向上 <ul style="list-style-type: none"> ■ 社員満足度の向上 ■ 1on1ミーティング実施率の向上 2024年度 100.0%実施 ■ 男性育休取得率の向上 2026年度 100.0%実施 ■ 社員のスキル向上に向けた教育体制整備と新人事制度の改正 2026年 教育制度、評価制度グループ企業へ拡大 	人事部	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年12月にES調査を実施 ・2022年（基準年度）80.5% ・2023年83.6% ・2022年（基準年度）7.1% ・2023年28.6% 	⑥ 社員満足度の向上	・自部門数値向上プログラムの実行（9月～12月）	・全社総合指数 2023年度 0.79P → 2024年度 0.85P	・自部門数値向上プログラムの実行により 全社総合指数 0.92P（前年+0.07P）	・自部門数値向上プログラムの実行により 全社総合指数 1.00P（前年+0.08P）	・2024年度社員満足度プログラムにてPDCA管理
								⑦ 1on1ミーティング実施率の向上	・2024年度100%実施（年間1回以上）	・全社100%実施達成	・全社100%実施継続 ・1on1MTG手法習得研修の実施	・全社100%実施継続 ・グループ企業への展開開始	・四半期ごとに1回以上の実施を第2Q、第3Qにて実施
								⑧ 男性育休取得率の向上	・中長期目標 2023年 25.0% 2024年 50.0% 2025年 75.0% 2026年 100.0%	・2024年度 54.5%	・2025年度 75.0%取得 ・翌年度100%取得達成に向けた男性育休取得補助手当の検討	・2026年度 100.0%取得	・原則子が1歳（最長2歳）になるまで ・出生2ヶ月前までに人事部へ相談 ・人事部主導で希望者と所属長とのMTGを実施
								⑨ ハラスメント防止への取組み実施	・ハラスメント教育の実施	・12月ハラスメント月間全社員教育の実施 ・社員満足度アンケートハラスメント関連コメント無	・インテグリティ研修の実施	・内部通報（バウハラ・セクハラ・マタハラ等）通報0件	・中期経営計画管理プログラムにてPDCA管理
								⑩ 管理職に占める女性労働者の割合向上	・女性総合職採用の継続、女性総合職登用（+5名） ※新卒採用女性総合職1名含む ・人事検討会にて女性管理職登用の検討開始	・女性総合職（+4名：計15名） ・女性管理職（+1名：計3名）	・給与制度変更実施検討により女性社員の総合職相当への基準作成 ・女性管理職（+1名：計4名）	・最終目標10.0%：8名	・中期経営計画管理プログラムにてPDCA管理
ダイバーシティ&インクルージョン	■ 多様な人材活躍によるイノベーションの創出と競争力向上	人事部	<ul style="list-style-type: none"> ・2023年度 2.4%（2名） ・2023年度 62.1% ・2023年度 2.23% 	⑪ 労働者の男女の賃金差異改善	・若年層のベースアップ ・職種（総合職・事務職・業務職）の再編検討	・2024年度 66.6%	・ベースアップ継続検討 ・給与制度変更実施検討	・ベースアップ継続検討 ・給与制度開始	・中期経営計画管理プログラムにてPDCA管理				
				⑫ 障がい者雇用率の達成	・農園型就労の運用の定着 ・管理部門（東京・大阪本社）での障がい者雇用実施	・2024年度	・法定雇用率の達成 ・1名雇用	・法定雇用率の達成 ・1名雇用 ※2026年7月～法定2.7%	・中期経営計画管理プログラムにてPDCA管理				
				⑬ BCP体制の構築・緊急事態訓練の実施	・BCP対応基準作成の準備（大規模災害時のBCP体制、企業経営継続体制の構築）	・BCP対応基準作成の準備（進め方の手法をレポート作成）	・BCP対応基準作成の準備 ・緊急事態訓練の実施	・BCP対応基準の運用開始	・中期経営計画管理プログラムにてPDCA管理				
持続可能で強固な組織づくり	4 働きがい、13 気候変動に具体的な対策を	ガバナンス(G)	リスクマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> ■ BCP（事業継続計画）の早期体制構築の必要性 	リスクマネジメント体制の構築・深化 <ul style="list-style-type: none"> ■ 緊急事態対応訓練の実施 ■ BCP体制（被災後の復旧体制整備手順）の構築 	総務部	<ul style="list-style-type: none"> ・2023年度 自責事故22件発生 事故率C評価（15.1～20.0%） ・2023年度 労災事故2件発生 	⑭ 交通事故削減	・危険予知MTGでの交通事故削減プロジェクト継続実施 ・事故率B評価（8.1～15.0%）の達成	・事故率D評価	・事故率B評価（8.1～15.0%）の達成	・事故率B評価（8.1～15.0%）の達成	・中期経営計画管理プログラムにてPDCA管理
⑮ 労災事故発生撲滅	・危険予知MTGでの労災事故削減プロジェクト継続実施 ・2024年度 労災事故4件（通勤災害3件） ・営業所倉庫作業マニュアルの制定							・危険予知MTGでの労災事故削減プロジェクト継続実施 ・2024年度 労災事故4件（通勤災害3件） ・労災事故 0件	・危険予知MTGでの労災事故削減プロジェクト継続実施 ・2024年度 労災事故4件（通勤災害3件） ・労災事故 0件	・中期経営計画管理プログラムにてPDCA管理			
イノベーションへの貢献と社会課題の創造	1 持続可能な社会を築く、2 質の高いエネルギーを供給する、3 健全な労働関係、12 持続可能な消費と生産、16 気候変動に具体的な対策を、17 パートナーシップで社会を元気にする	社会(S)	社会課題の解決に向けた取組み	<ul style="list-style-type: none"> ■ 市場の複雑化によるリスクを低減し長期安定成長を目指す ■ CRブランドの維持向上 	イノベーションに向けたアイデアの創出 <ul style="list-style-type: none"> ■ 関西大学との協業・連携強化 ■ サステナビリティ教育の実施・拡大 ■ サステナビリティ知識習得研修の実施（研修参加人数50名、累計100名） ■ 子ども食堂との連携 ■ 社会貢献活動への取組み強化 	サステナビリティ推進室	<ul style="list-style-type: none"> ・関西大学・法政大学アクションプランコンテストへの協賛 ・サステナビリティ教育未実施 	⑯ 大学との協業	・関西大学・法政大学アクションプランコンテストへの協賛 ・関西SDGsパートナー制度への加盟、他社とのコラボ開催	・関西大学・法政大学アクションプランコンテストへの協賛 ・関西SDGsパートナー制度への加盟、他社とのコラボ開催	・関西大学・法政大学アクションプランコンテストへの協賛 ・関西SDGsパートナー制度への加盟、他社とのコラボ開催	・関西大学・法政大学アクションプランコンテストへの協賛 ・関西SDGsパートナー制度への加盟、他社とのコラボ開催	・中期経営計画管理プログラムにてPDCA管理
								⑰ サステナビリティ教育の実施	・サステナビリティ知識習得研修の実施・企画検討（研修参加人数10名） ・関西大学（若本ゼミ）とのコラボ企画実施	・サステナビリティ知識習得研修の実施 研修参加人数10名	・サステナビリティ社内研修実施（参加20名） ※グループシナジーとコラボ	・サステナビリティ社内研修実施（参加30名） ・サステナビリティ提案10件	・中期経営計画管理プログラムにてPDCA管理

<用語解説>
*1：TCFD・・・民間主導の気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosure）の略で、各社の財務情報に環境リスクなどに対する対応状況や事例を併記して開示する取り組みのこと