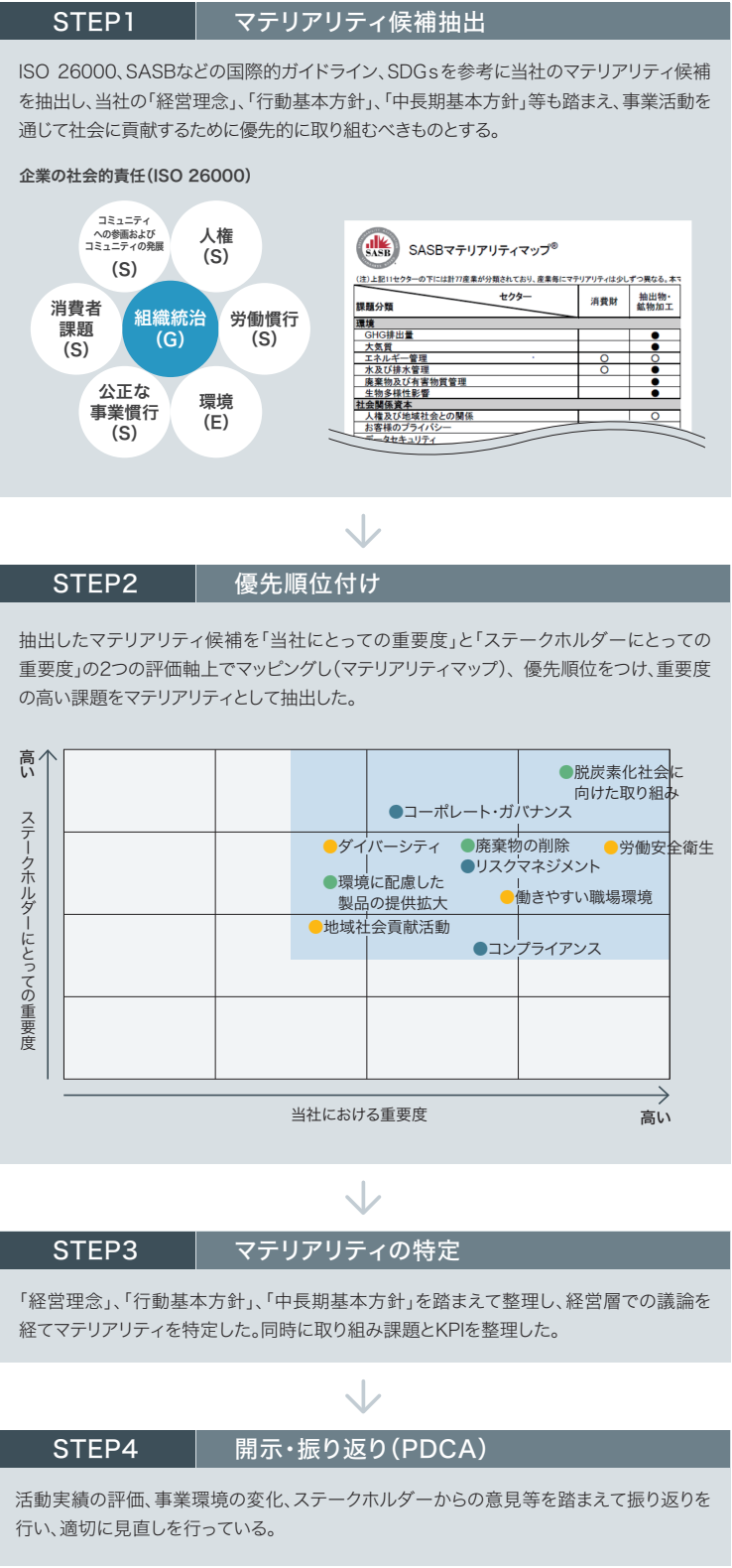


マテリアリティ(重要課題)の特定プロセス

2021年11月、東邦チタニウムグループの「経営理念」「行動基本方針」「中長期基本方針」および国際的なガイドライン(GRI、SASBなど)を参考に、重要性の高い社会課題をマテリアリティとして特定しました。



マテリアリティ		取り組み内容と目標	2023年度総括	2023年度評価	2024年度計画	
E	地球環境保全への貢献	脱炭素社会の実現	KPI：CO ₂ 排出量、2018年度比19%以上削減に向けた取り組みの推進	○	KPI：CO ₂ 排出量、2018年度比21%以上削減に向けた取り組みの推進	
		目標：2030年にCO ₂ 排出量を2018年比で40%削減し、2050年にカーボンニュートラル達成	2023年度CO ₂ 排出量は 2018年度比19%以上削減達成見込み ・CO ₂ フリー電力、カーボンニュートラル都市ガス、カーボンオフセットLPG導入 ・高効率設備への更新 ・省エネの推進 ・太陽光発電導入 ・チタン新製錬技術開発		・CO ₂ フリー電力、カーボンニュートラル都市ガス、カーボンオフセットLPG導入継続 ・高効率設備への更新継続 ・省エネの推進継続 ・太陽光発電導入継続 ・チタン新製錬技術開発継続	
		環境安全に配慮した製品の開発	KPI：WEBTi量産設備の初期投資仕様確定	△	KPI：WEBTi量産設備の初期投資仕様確定	
		目標：環境・安全性に配慮した新素材開発、技術改良、新規用途開発による複数製品化	・WEBTi量産工場の投資判断時期延期	計画遅れ	・WEBTi量産設備仕様確定、各種見積取得、投資判断	
		持続可能な資源活用	KPI：最終処分量、2020年度比約6%以上削減	△	KPI：最終処分量、2022年度対比8%以上削減	
		目標：2040年廃棄物最終処分量を2020年度比50%削減。サプライチェーン全体での廃棄物再利用	・増産に伴い最終処分量KPI未達 ・若松工場から発生する汚泥処分先について、資源化できる処分先を確保。	最終処分量未達	・汚泥のリサイクル処分先への搬出 ・新たな処分先の探索	
S	社会への貢献	サプライチェーンにおける人権尊重	KPI：サプライチェーンの人権調査の実施、人権研修受講率100%	○	KPI：サプライチェーンの人権調査の実施、人権研修受講率100%	
		目標：サプライチェーンに関わる全ての方々の人権尊重	・「ホワイト物流」の推進 ・責任ある鉱物調達実施 ・サプライヤーへのCSR調達調査運用開始 ・人権研修実施、受講率100%		・「ホワイト物流」の推進継続 ・責任ある鉱物調達実施継続 ・サプライヤーへのCSR調達調査運用継続 ・人権研修実施	
		地域社会共生	KPI：各地域での社会貢献や地域活性化への支援	○	KPI：各地域での社会貢献や地域活性化への支援	
			目標：各地域での社会貢献や地域活性化への支援	・サッカー部による地域活動実施(サッカークリニック、サザンカップ、清掃活動等) ・小中学校の校外学習、高等学校工場見学受け入れ実施(茅ヶ崎、北九州) ・地元オーケストラ、スポーツチームの支援		・サッカー部による地域貢献活動継続 ・小中学校の校外学習、高等学校工場見学受け入れ実施継続 ・地元オーケストラ、スポーツチームの支援強化
	魅力ある職場の実現	職場の労働安全衛生改善	KPI：休業4日以上災害年千人率0.7以下(1件/年以下)、がん検診率70%以上	△	KPI：休業4日以上災害0件、不休以上災害6件以下、大腸がん以外のがん検診率30%以上	
		目標：重大な労働災害発生の撲滅 健康的に働ける環境の実現	・休業4日以上災害年千人率2.6(4件/年) ・定期健診での大腸がん検査受診率:96.4%	休業災害発生	・安全：危険源対策の強化による事故災害防止、安全文化の醸成、請負業務および工事における安全活動推進 ・がん検診対象者へのダイレクトメール配信	
		多様性と包摂性	KPI：障がい者雇用率2.5%以上の維持・向上、大学(院)卒およびキャリア採用者の女性比率を20%以上	△	KPI：障がい者雇用率2.5%以上、大学(院)卒およびキャリア採用者の女性比率を20%以上	
		目標：多様性と包摂性に配慮した職場の実現	・2024年3月の障がい者雇用率は2.5% ・23年度大学(院)卒およびキャリア採用における女性比率は17.9%	女性採用率未達	・障がい者の求人活動継続 ・女性採用に備え、トイレと更衣室新設等ハード面の整備の推進	
		働きやすい職場環境の整備	KPI：年休取得率90%、育休取得後復職率100%、新卒者の3年後定着率70%以上	○	KPI：年休取得率90%以上、男性育休取得率50%以上、新卒者の3年後定着率75%以上	
		目標：活力をもって働ける職場環境の実現	・年休取得率92% ・育休取得後復職率100% ・新卒者3年後定着率84% ・従業員満足度調査実施		・労使双方から年休の計画的取得に関するメッセージを発信 ・男性の積極的な育休取得に関するメッセージを発信 ・高卒入社1年目および3年目フォロー面談、中途採用社員フォロー面談、退職者面談 ・従業員満足度調査継続	
		人材育成	KPI：人材育成計画に基づく効果的な研修の実施、管理職の第一種衛生管理者資格取得率60%以上	△	KPI：人材育成計画に基づく効果的な研修の実施、管理職の第一種衛生管理者資格取得率60%以上	
		目標：全社員の自己成長を後押しできる基盤作りと教育の定着	・23年度通信教育案内を6月末に掲示 ・各登用時研修、新入社員および若手社員対象研修、選拔型研修、評価者研修等を実施 ・23年度管理職(係長GM含み)第一種衛生管理者資格取得率54%)	資格取得率未達	・GM、TL、作業長を対象に評価・労務管理・ハラスメント防止教育実施 ・オンライン研修導入による社員の成長およびスキル向上のサポート ・管理職(係長GM含み)に第一種衛生管理者資格取得を要請	
G		経営基盤強化	コーポレート・ガバナンス強化	KPI：サステナビリティ情報の適切な開示	○	KPI：サステナビリティ情報の適切な開示
	目標：CGコードの着実な運用		・TCFDの枠組みに基づく気候変動開示内容の見直し、開示 ・人的資本に関する取り組みの開示 ・ESG情報開示の新たな基準の動向ウォッチ(ISSB、SSBJ) ・有報、統合報告書、HP等へのサステナビリティ情報開示 ・人事・報酬等諮問委員会および役員会にて実効性評価確認と開示内容等確定		・気候変動リスク・機会の開示内容の更新、気候変動に関する移行計画策定に向けた準備継続 ・人的資本に関する取り組みの開示 ・ESG情報開示のSSBJ基準の動向調査継続 ・有報、統合報告書、HP等へのサステナビリティ情報開示 ・人事・報酬等諮問委員会および役員会にて実効性評価確認と開示内容等確定	
	コンプライアンスの徹底		KPI：企業倫理推進委員会で承認された活動の遂行	○	KPI：企業倫理推進委員会で承認された活動の遂行	
	目標：コンプライアンス違反ゼロ		・安全環境コンプライアンス調査フォローアップ実施 ・遵法点検実施、対応完了 ・コンプライアンス教育：役員管理職教育、従業員教育、新入・中途入社教育、下請法教育、電帳法・インボイス制度教育		・安全環境コンプライアンス調査フォローアップ継続 ・遵法点検継続 ・各種コンプライアンス教育継続	
	リスクマネジメント推進		KPI：リスク管理委員会で承認された活動の遂行	△	KPI：リスク管理委員会で承認された活動の遂行	
		目標：全社的リスク管理システムの構築と適切な実践	・経営トップ、事業部長クラス同席の委員会、リスク検討会開催 ・アクションプラン未提出&未更新等、RMSの定着化未達 ・部長層対象リスク調査、部長層に対するリスク管理教育 ・BCP実効性改善フォロー継続	RMS未定着	・RMSの定着化。委員会、リスク検討会継続 ・定期的なアクションプラン更新フォロー継続 ・階層別リスク管理啓発活動 ・BCP実効性改善フォロー継続	