

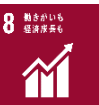
マテリアリティの総括（2022年3月期～2025年3月期）

重要テーマ		関連するSDGs	マテリアリティ	中期目標	2025年3月期			2024年3月期			2024年3月期			2022年3月期		
					目標	達成	実績	目標	達成	実績	目標	達成	実績	目標	達成	実績
地球環境課題解決への貢献	「地球環境課題解決への貢献」とは、当社最大の強みである超精密機械加工技術と相合（そうごう）をいかした「環境貢献型製品による世界の温室効果ガス排出量削減」であり、「事業活動による環境負荷の最小化」と両立させながら取り組みます。		環境貢献型製品による世界のCO ₂ 排出量削減	製品によるCO ₂ 排出削減貢献量約400万トン（2031年3月期）	2031年3月期の約400万トンに向け、製品によるCO ₂ 排出量削減貢献を進める	○	製品によるCO ₂ 排出削減貢献量469万トン	製品によるCO ₂ 排出量削減貢献量267万トンを維持する	×	製品によるCO ₂ 排出削減貢献量209万トン	製品によるCO ₂ 排出量削減貢献量230万トンを維持する	○	製品によるCO ₂ 排出量削減貢献量267万トン	2031年3月期の230万トンに向け、製品によるCO ₂ 排出量削減貢献を進める	○	製品によるCO ₂ 排出削減貢献量は249万トン
				グリーンプロダクツの売上高比率90%以上（2029年3月期）	グリーンプロダクツの売上高比率90%以上	×	グリーンプロダクツの売上高比率89.5%	グリーンプロダクツの売上高比率90%以上	○	グリーンプロダクツの売上高比率90.0%	グリーンプロダクツの売上高比率90%を維持する	×	グリーンプロダクツの売上高比率89.6%	2029年3月期の90%達成に向け、グリーンプロダクツの売上高比率向上を図る	○	グリーンプロダクツの売上高比率91.1%
			事業活動による環境負荷の最小化	自社の温室効果ガス排出量を売上高原単位で2020年3月期比10%削減（2026年3月期）	2026年3月期の売上高原単位での2020年3月期比10%削減に向け、自社の温室効果ガス排出量削減を進める	○	2020年3月期を基準年として、温室効果ガス排出量を売上高原単位で37.8%減	2026年3月期の売上高原単位での2020年3月期比10%削減に向け、自社の温室効果ガス排出量削減を進める	○	・2020年3月期を基準年として、温室効果ガス排出量を売上高原単位で25.9%減 ・タイ、カンボジア、フィリピン等における太陽光発電設備の導入やフィリピンでの電力調達契約による、再生可能エネルギーの調達を推進	2026年3月期の売上高原単位での2020年3月期比10%削減に向け、自社の温室効果ガス排出量削減を進める	○	2020年3月期を基準年として、温室効果ガス排出量を生産高原単位で16.3%減少	2026年3月期の売上高原単位での2020年3月期比10%削減に向け、自社の温室効果ガス排出量削減を進める	×	2020年3月期を基準年として、温室効果ガス排出量を生産高原単位で0.2%増加
				自社の温室効果ガス排出量を総量で2023年3月期比42%削減（2031年3月期）	2031年3月期の総量での2023年3月期比42%削減に向け、自社の温室効果ガス排出量削減を進める	○	2023年3月期を基準年として、Scope1,2の温室効果ガス排出量を総量で19.2%減* * SBT基準に則り、目標基準年2023年3月期に、2023年3月期～2025年3月期に経営統合した温室効果ガス排出量約12万t-CO ₂ を加算	2031年3月期の総量での2021年3月期比30%削減に向け、自社の温室効果ガス排出量削減を進める	○	・2023年にSBT認定の取得に向けて温室効果ガス排出削減目標を見直し、2031年3月期の総量目標は、2023年3月期比42%削減に変更 ・タイ、カンボジア、フィリピン等における太陽光発電設備の導入やフィリピンでの電力調達契約による、再生可能エネルギーの調達を推進	2031年3月期の総量での2021年3月期比30%削減に向け、自社の温室効果ガス排出量削減を進める	○	2023年3月期のScope1、2の温室効果ガス排出量 88万t-CO ₂ （対前年4%減）	2031年3月期の総量での2021年3月期比30%削減に向け、自社の温室効果ガス排出量削減を進める	×	2021年3月期を基準年として、温室効果ガス排出量は9.3%
				気候関連リスクを全社的リスク管理の中に統合	移行計画の策定	○	情報開示を継続	シナリオ分析の高度化及び定量的な情報開示を行う	○	情報開示を継続	TCFDに沿った環境関連情報開示において、定量情報の開示の準備を進める	○	ガバナンス・リスク管理、戦略、指標と目標開示に加え、シナリオ分析を開示	TCFDの提言に沿った情報開示・発信を行う	○	ガバナンス、リスク管理、戦略、指標と目標を開示
社会を支える高品質な精密部品の創出	環境貢献に資する「社会を支える高品質な精密部品の創出」のために、「超精密部品の大量・安定供給体制の強化」と「責任ある調達の推進」に取り組むとともに製造を中心とした事業の拠点においては雇用創出、地域住民との協働など「地域社会との共生」に取り組みます。		超精密部品の大量・安定供給体制の強化	精度大幅アップによる超高性能ベアリングなどの量産体制構築	従来品に対し大幅に精度向上したベアリング（スーパーベアリング）を幅広い用途に提案し、環境性能向上、機能向上などの価値提供により受注拡大を目指す	△	幅広い用途それぞれに最適化したスーパーベアリングを提案し、受注活動を継続中	量産を開始したスーパーベアリングの販売開始、収益化を目指す	△	従来品に対し大幅に精度向上したベアリング（スーパーベアリング）の量産体制を整備	精度3倍のベアリングの効果実証を目指し、製品評価を完了させる	○	精度3倍の加工技術を確立し、スーパーベアリングとしての製品化のメドをつけ、量産を開始した	精度大幅アップによる超高性能ベアリングなどの量産体制構築を進める	△	精度3倍の加工技術を確立し、製品化の目途をつけた
				事業拡大による新規分野の製品にも対応可能な製品安全管理体制の強化	作業者から管理者までの幅広い教育の充実を図る。また、技術評価プロセスを標準化し、全事業部へ展開	○	4つに分けた階層別教育の開発が完了し、随時展開を開始予定。また、技術評価プロセスでは、重点事業部から品質保証本部が組織に入り込みプロセスの導入が開始	3事業部7工場が新規規格取得に向けて、活動を継続中。2024年度も引き続き実施 共通技術評価プロセスを作成し標準化へ向けた準備が完了 品質管理者が実践的な品質を学ぶ学習所の常設	○ △	1工場へ試験導入し、階層別教育へ発展移行	各拠点の品質教育者への教育、製品安全管理責任者への教育の充実を図る	○	・教科書教育を幹部候補生に実施 ・ISO9001、IATF16949の規格要求を品質管理者に実施 ・ISO9001内部監査員養成研修を実施 ・安全規格連絡会メンバーへ定期的に教育を実施	従業員のスキルアップのための仕組みづくり	○	・新入社員教育、初級教育資料をe-ラーニング化し全社に展開 ・製品拡充に対応するため、製品安全管理規定の改訂とリスクアセスメント支援により担当者のボトムアップを図った
				・統一バーコードラベルをミネベアミツミグループ全体へ展開 ・積載効率向上 ・グローバル企業として十分な貿易、コンプライアンスの強化	海上コンテナの積載効率向上	△	部内目標には未達も、出荷物量の多いタイ工場、カンボジア工場、中華圏の各工場を中心に活動継続中	海上コンテナの積載効率向上	○	2024年3月実績：グループ平均62% 前年度2023年3月期の55%と比べ大幅に向上	統一バーコードの運用をミツミ製品で拡大（コイル製品など）	○	統一バーコードの運用をミツミ製品（コネクタ製品）に拡大	統一バーコードの運用をミツミ製品で拡大	○	統一バーコードの運用を車載アンテナで対応型式を拡大。精密部品事業部（コネクタ製品）でも導入準備中
				・グローバルに展開する生産拠点において、自然災害・火災等に対するベストプラクティスを共有し、対策を強化することにより被災リスクを低減する ・グループガバナンスの強化	2024年3月期に引き続き、国内6-7拠点のリスクサーベイを実施予定 【実施予定】 ・3-4拠点（上期） ・3-4拠点（下期）	○	国内9拠点に対しリスクサーベイを実施し、実施した結果収集できたベストプラクティスを社外の支援も得て全国内拠点に展開	2023年3月期に引き続き、国内6拠点のリスクサーベイを実施予定 【実施予定】 ・3拠点（上期） ・3拠点（下期）	○	上期に4拠点、下期に3拠点実施（安曇野、宮崎、広瀬、能代、秋田、藤沢、多摩）	国内拠点におけるリスクサーベイの実施と全拠点の被災リスクの定量化	○	次の6拠点でサーベイを実施 a) ミネベアミツミ東京クロステックガーデン b) ミツミ電機千歳事業所 c) ミツミ電機山形事業所 d) ミツミ電機九州事業所 e) MMIセミコンダクター(滋賀) f) ミネベアコネクト(仙台) 全拠点へ、サーベイ結果および好事例等の共有を実施	国内拠点におけるリスクサーベイの実施と全拠点の被災リスクの定量化	○	ミネベアミツミグループ内の8拠点で実施
				トライアル結果を踏まえ、全面導入に向けて調査や軌道修正を行った上で、当社に適した実施方法につき今期中にリスク管理委員会にて協議し、経営への提案を実施する	○	計画通り、リスク管理委員会で協議/取締役会に報告	投資家の要請やガバナンスコード等に基づき、グループ全体によるリスクアセスメントの実施について検討し、その実施方法につき、今期中にリスク管理委員会にて協議し、経営への提案を実施	○	リスクアセスメントの実施方法につき、リスク管理委員会および経営へ提案の上、トライアルの実施まで行った	気候変動に因る洪水等の水に関わるリスクへの対応。河川洪水のリスクが高い地域の拠点にて、防災マニュアルやBCPの整備に取り組む	○	大規模災害発生時の対応のための（国内拠点）緊急対策マニュアルの策定	「春・秋の火災予防週間」に合わせ、火災発生訓練や安否確認訓練を各拠点ごとに実施	○	首都圏直下地震等を対象とした東京本部の「緊急対策本部マニュアル」を策定。被害の拡大防止と早期の収束を図ることを目的に緊急対策本部の設置・運営・組織体制について定めた	

マテリアリティの総括（2022年3月期～2025年3月期）

重要テーマ		関連するSDGs	マテリアリティ	中期目標	2025年3月期			2024年3月期			2024年3月期			2022年3月期		
					目標	達成	実績	目標	達成	実績	目標	達成	実績	目標	達成	実績
社会を支える高品質な精密部品の創出	環境貢献に資する「社会を支える高品質な精密部品の創出」のために、「超精密部品の大量・安定供給体制の強化」と「責任ある調達」に取り組むとともに製造を中心とした事業の拠点においては雇用創出、地域住民との協働など「地域社会との共生」に取り組みます。		超精密部品の大量・安定供給体制の強化	・グローバルでの事業の拡大、発展を支える、グローバルコンプライアンス体制の強化 ・グローバルコンプライアンスオフィサー会議等の定期開催による連携強化 ・グローバル企業として十分な貿易コンプライアンスの強化	階層別研修におけるコンプライアンス研修の実施	○	新卒新入社員研修、キャリア入社研修、リーダー育成研修、新任係長職研修、新任課長職研修の際にコンプライアンス研修も実施（対象者合計1,155名、受講率100%）	階層別研修におけるコンプライアンス研修の実施	○	新卒新入社員研修、キャリア入社研修、リーダー育成研修、新任係長職研修、新任課長職研修の際にコンプライアンス研修も実施（対象者合計1,010名、受講率100%）	グローバルでのコンプライアンス情報収集体制の強化	○	新たにグループ入りした本多通信工業、ミネベアコネクスト、ミネベアアクセスソリューションズにおけるコンプライアンスオフィサー・正担当者の任命	グローバル社内通報窓口の整備	×	各国個人情報保護法等への対応につき精査が必要なため、再検討する
					全社員向けコンプライアンス研修の実施	○	グループ会社も含めた全社員向け動画視聴研修の実施（対象者合計12,897名、受講率85.16%）	役員向けコンプライアンス研修の実施	○	グループ会社役員も含めて実施（対象者122名、受講率100%）	階層別研修におけるコンプライアンス研修の実施	○	新卒新入社員研修、キャリア入社研修、リーダー育成研修、新任係長職研修、新任課長職研修を実施の際にコンプライアンス研修も実施（対象者合計775名、受講率100%）	階層別研修におけるコンプライアンス研修の実施：受講率100%	○	階層別研修においてコンプライアンス研修を実施（計23回、受講者795名、受講率100%）
					グローバルでのコンプライアンス情報収集体制の強化	○	コンプライアンスオフィサー制度再構築に着手	グローバルでのコンプライアンス情報収集体制の強化	○	新たにグループ入りする予定のミネベアパワーデバイス（株）におけるコンプライアンスオフィサー・正担当者予定者の選任	従業員意識調査の結果も踏まえたコンプライアンス研修の実施	○	グループ会社も含めた全社員向け動画視聴研修の実施（対象者合計10,796名、受講率80.45%）	従業員意識調査の実施	○	国内の全グループ会社で勤務する従業員及び海外駐在員を対象としたコンプライアンス従業員意識調査を実施
			責任ある調達の推進	環境・人権問題を考慮したCSR調達ガイドラインの高度化（ガイドラインへのRBA基準の導入と、それに基づく自己監査の実施）	継続して、パートナーに対して、「CSR調達推進自己チェックシート」でCSR推進状況を確認	○	継続して、パートナーに対して、「CSR調達推進自己チェックシート」でCSR推進状況を確認	経営統合先のパートナーに対して、「CSR調達推進自己チェックシート」でCSR推進状況を確認	○	統合先を中心とした11拠点、567社に対し状況を確認	ユーシン中国におけるパートナーに対して、「CSR調達推進自己チェックシート」でCSR推進状況を確認	○	・ユーシン中国のパートナー118社（購入金額の87%以上）に対して実施完了 平均点 492点/500点満点 ・CSRに関する方針を定めていない17社について改善を要請し、完了まで確認 ・CSR調達推進自己チェックシートの改善済み。改善したチェックシートを使用して、ユーシン中国の取引先の状況確認を実施	ユーシンにおけるCSR調達の現状確認と、「CSR調達ガイドライン」に基づくパートナーへの周知。日本のパートナーに対して、「CSR調達推進自己チェックシート」でCSR推進状況を確認	○	・ユーシンの日本国内におけるパートナーに対して、「CSR調達推進状況を確認。対象75社（購入金額の85%以上をカバー）から100%回収 ・グループ全体で継続的に取引を行っているパートナー4,617社より人権・労働に関する約束を旨とした誓約書入手し、当社の方針である「責任ある調達」について遵守されていることを確認
					SBT認証に向けて、目標設定済、アンケートは毎年パートナーに対して実施	○	SBT認証は受けたが、環境管理室と協力してアンケートは毎年パートナーに対して実施	SBT認定に向けて、温室効果ガス排出に関するアンケートを取引先に対して実施	○	249社に対しアンケート実施	ガイドラインへのRBA基準の導入に向けて、他社の実施状況の調査、課題抽出、及び導入促進	○	・現在のガイドラインに不足している点などの課題を抽出 ・経営統合を行った3社のパートナー、584社より人権・労働に関する誓約書入手			
			地域社会との共生	地域社会とのコミュニケーションの継続	各地域における活動を促進し、地域社会の一員としての役目を十分に果たす	○	各拠点で地元自治体等が主催する地域活動への参加や寄附、学校への出前授業、その他清掃活動や植樹等を含む地域社会への貢献と共生を実施	感染症の状況が改善次第、国内外の拠点における地域社会の方々と対話促進を再開	○	各国地域社会における活動の再開に合わせ、参画を積極化した	感染症の状況が改善次第、国内外の拠点における地域社会の方々と対話促進を再開	×	感染症が終息せず、その影響で地域との対話を見合わせた	感染症の状況が改善次第国内外の拠点における地域との対話促進を再開	×	感染症が収束せず、その影響で地域との対話を見合わせた
				情報開示と双方向のコミュニケーションの推進によって、ステークホルダーから一層の理解と信頼を獲得し、中長期的な企業価値の向上を目指す	リアルとオンラインを目的に応じて使い分けながら、決算に関する説明会だけではなく、IR Day・国内工場視察会の開催も含め、各ステークホルダーへのコミュニケーションのさらなる充実を図る	○	四半期ごとの決算説明会に加えて、海外工場視察会や個別の事業説明会、社外取締役とのスモールミーティングなどを開催し、ステークホルダーの要望を踏まえながら高いレベルでのコミュニケーションを実現	リアルとオンラインを目的に応じて使い分け、各ステークホルダーへのコミュニケーションのさらなる充実を図る	○	中間決算説明会をリアルで開催。その他の説明会についてはオンラインで実施。海外工場視察会についても例年通り実施	新常態におけるコミュニケーション方法のさらなる拡充と効率化を実施	○	新常態に併せて、継続的にWEB/電話などのオンラインツールを活用するとともに、リアルコミュニケーションを再開し、臨機応変な情報発信の拡充に努めた	ウィズコロナ・アフターコロナの新常態に合わせた安全かつ効率的なコミュニケーション方法を検討し実施	○	・新常態に合わせて、取材活動にWEB形式を電話取材などに加えて実施。当社からの情報発信の選択肢を広げた ・オンラインツールの活用、ウェブサイトや動画での情報提供の拡充なども実施
				DXを活用した地域社会とのコミュニケーションの推進	ミュージアムに関する積極的な広報活動を実施、関係各所への周知により、小学生を中心とした社会科見学の受け入れを積極的におこなう。夏休み期間にはワークショップ等も実施。来場者へ、世の中にある部品と当社に対する理解を深める	○	小学生来場者は、2024年3月期に300人、2025年3月期は3,601人と12倍に拡大。2025年3月期後半は港区の主要小学校校長先生への周知に成功し、来期の増員に繋げる	新ショールーム（クロスステックミュージアム）のデザイン・施工を完了し、使用を開始	○	・2023年9月27日よりクロスステックミュージアムの運用を開始 ・本施設で小学校を中心とした社会科見学受入を開始、小学生向けと教員向け指導用の冊子制作、都内の全公立小学校約1,400校へ配布	ミネベアミツミ東京クロスステックガーデンにおいて、ショールームの開設を始めとした施設の設計を進め、地域社会との対話と発展に貢献する準備を整える	○	新ショールームの設計にあたりデザイン会社を決定しデザインを開始	70周年を迎える今年度、軽井沢工場テクノロジーセンターに広く地域社会からの見学を受け入れることができるショールームを開設	○	・軽井沢工場テクノロジーセンターは2022年5月に竣工 ・本社ショールームは、地域社会やお客様に今後開放予定

マテリアリティの総括（2022年3月期～2025年3月期）

重要テーマ		関連するSDGs	マテリアリティ	中期目標	2025年3月期			2024年3月期			2024年3月期			2022年3月期		
					目標	達成	実績	目標	達成	実績	目標	達成	実績	目標	達成	実績
従業員の力を最大化	これら価値創造の源泉は当社の人材であり、「従業員の力を最大化」することを目指して「グローバル規模の人材育成」と「グローバル規模のダイバーシティの推進」をはかるとともに、「従業員が働きやすい職場づくり」と「従業員の安全と健康」を推進します。	   	グローバル規模の人材育成	ミネベアミツミグループとしての統合効果をいかし、グローバルでの事業の拡大、発展を積極的に推進するための人材開発強化	・2024年3月期実施サーベイ結果をもとに、エンゲージメント向上の改善アクションを実施 ・経営トップタウンホールミーティング実施 ・部次長職対象対話型マネジメントスキル研修実施 ・組織単位で改善アクション実行	○	・国内主要7拠点で社長による経営トップタウンホールミーティングを行い、特に若手中堅社員と直接対話の機会を設けた ・部次長職452名が対話型マネジメントスキル研修の受講が終了 ・組織単位の改善アクション計画の進捗を、経営トップ参加の報告会で、本部長により報告	従業員エンゲージメント調査を実施	○	・国内グループ従業員を対象にエンゲージメントサーベイを実施（対象者数8,978名に対し、回答者数7,603名、回答率85%） ・サーベイ結果を踏まえ、当社の強みと課題、今後の取組みを3月開催の全社会議で発表	国内次世代幹部候補の研修を継続実施	○	・次世代幹部候補人材発掘・育成を目的とした論理思考力診断テストを1,125名に実施 ・中国・欧州・タイから各々選出された次世代幹部候補3名の日本派遣研修を実施（2022年10月から1年間）	経営理念の浸透及びチームビルディング活動を推進する社員教育や表彰の継続実施	○	・経営理念研修受講者711名（キャリア入社264名、階層別研修447名） ・オールミネベアミツミチームビルディング表彰プレゼンテーション審査、及び表彰式を実施
					海外からの次世代幹部を日本招聘し、研修を継続実施	○	・NLP研修に海外現法より8名参加（2024年） ・海外現法次世代リーダー候補による1年間日本派遣研修3名（2024年-2025年）	調査結果を踏まえ、人的資本管理の重要指標・KPIを設定	○	統合報告書20223において、人的資本の成果指標（KPI）の実績を公表	海外からの次世代幹部を日本招聘し、研修を継続実施 目標設定、評価フィードバック面談のスキル向上を目的とする考課者研修を実施	○	目標設定、評価フィードバック面談のスキル向上を目的とする考課者研修を1,364名に実施	挑戦を促す目標管理制度、貢献を適正に評価する評価運用の継続実施（国内グループ）	○	制度の理解浸透及び適正な評価実施を目的とする考課者研修を実施し、1,362名が受講
			グローバル規模のダイバーシティの推進	・多様なバックグラウンドを持った人材が能力を存分に発揮し、組織が一人心の個性と強みを活かすダイバーシティマネジメントを推進する。また、そのための環境を整備する ・採用における女性の割合20%以上 ・女性管理職比率を3.3%にする（2027年3月期までに3.5%）	女性管理職比率3.7%以上（2025年4月末迄、単体）	○	女性管理職比率 3.8%（2025年4月末）	女性管理職比率 3.1%以上（2024年4月末迄）	○	女性管理職比率 3.5%（2024年4月末）	女性活躍促進の活動を継続実施する	○	・D&I推進プロジェクトで女性管理職比率向上のための活動を継続中。女性管理職比率 2.8%（単体） ・えるぼし3段階目認定を維持	女性活躍の継続的推進	○	・女性活躍推進の意識改革・風土醸成を目的とするダイバーシティセミナーを管理職対象に実施し、2,723名が受講 ・えるぼし3段階目認定を取得
					国内新卒採用において内定者に占める女性比率を18.5%以上にする	○	2025年4月新卒入社者における女性比率 20.9%（グループ全社計）	国内新卒採用において高専卒以上の内定者に占める女性比率を15%以上にする	△	2024年4月新卒新入社員の採用実績では、 ・高専卒以上入社者に占める女性比率 13.7% ・短大・専門・高卒を含む全学歴合計では女性比率 15.9%	えるぼし3段階目認定を維持する	○	・D&I推進プロジェクトにて仕事と子育ての両立等に関するアイデアや情報交換を行う社内ネットワークイベントを継続実施	理系女性 10名採用	○	2022年4月新卒入社者において、理系女性採用 12名達成
					障がい者雇用率2.6%以上にする	○	障がい者雇用率 2.63%（2025年6月1日時点）	障がい者雇用率 2.5%以上を維持する、もしくは 2.6%以上を達成する	○	障がい者雇用率 2.52%（2024年6月時点）	国内新卒採用において高専卒以上の内定者に占める女性比率を15%以上にする 障がい者雇用率 2.5%以上を維持する	△ ○	高専卒以上の入社者に占める女性比率は 13.4%。短大・専門・高卒を含む全学歴合計では女性比率 17.4%（2024年3月期の新卒新入社員の採用実績） 障がい者雇用率 2.53%（2022年3月末時点）	障がい者の職域拡大にむけた取組の実施	○	法定雇用率 2.3%を上回る 2.5%を達成
			働きやすい職場づくり	従業員が生き生きと働くための多様な働き方の実現	仕事と育児・介護を両立し、社員が働きやすい環境づくりの促進： 男性育児休暇取得率 100% 配偶者出産休暇取得率 100%	△	男性育児休暇取得率 71% 配偶者出産休暇取得率 68%	仕事と育児・介護を両立し、社員が働きやすい環境づくりの促進： 男性育児休暇取得率 100% 配偶者出産休暇取得率 100%	△	男性育児休暇取得率 53% 配偶者出産休暇取得率 76%	多様な働き方を実現するための制度の検討・導入	○	D&I推進プロジェクトにて仕事と子育ての両立等に関するアイデアや情報交換を行う社内ネットワークイベントを継続実施	多様な働き方を実現するための制度の検討・導入	○	時差出勤実施、コロナ禍の対応を受けた在宅勤務の実施
					年次有給休暇取得率 75%以上（単体）	○	年次有給休暇取得率 77.7%	年次有給休暇取得率 75%以上（単体）	○	年次有給休暇取得率 81.0%	年次有給休暇取得率 75%以上（単体）	○	年次有給休暇取得率 78.2%	年次有給休暇取得率 80%以上	×	年次有給休暇取得率 74%
			従業員の安全と健康	・重大労働災害（死亡事故）ゼロ件 ・グループ中央安全衛生委員会による全社的な管理強化と安全衛生レベルの向上	・重大労働災害（死亡事故）ゼロ件 ・グループ中央安全衛生委員会活動の推進	○	労災による死亡事故：ゼロ件	重大労働災害（死亡事故）ゼロ件	○	労災による死亡事故：ゼロ件	重大労働災害（死亡事故）ゼロ件	○	労災による死亡事故：ゼロ件	重大労働災害（死亡事故）ゼロ件	○	労災による死亡事故：ゼロ件
					健康診断の受診推進： 定期健康診断受診率 100% 高ストレス者への個人面談実施率 100%	○ △	定期健康診断受診率 100% 希望者全員への面談実施率 100%	健康診断の受診推進： 定期健康診断受診率 100% ストレスチェック実施率 100%	○ ○	定期健康診断受診率 100% ストレスチェック実施率 100%	健康診断の受診推進： 定期健康診断受診率 100% ストレスチェック実施率 100%	○ ○	定期健康診断受診率 100% ストレスチェック実施率 100%	健康診断の受診推進： 定期健康診断受診率 100% ストレスチェック実施率 100%	○ ○	定期健康診断受診率 100% ストレスチェック実施率 100%
				定期健康診断受診率100%を維持し健康管理体制を強化	健康診断の受診推進： 定期健康診断受診率 100% 高ストレス者への個人面談実施率 100%	○ △	定期健康診断受診率 100% 希望者全員への面談実施率 100%	健康診断の受診推進： 定期健康診断受診率 100% ストレスチェック実施率 100%	○ ○	定期健康診断受診率 100% ストレスチェック実施率 100%	健康診断の受診推進： 定期健康診断受診率 100% ストレスチェック実施率 100%	○ ○	定期健康診断受診率 100% ストレスチェック実施率 100%	健康診断の受診推進： 定期健康診断受診率 100% ストレスチェック実施率 100%	○ ○	定期健康診断受診率 100% ストレスチェック実施率 100%