

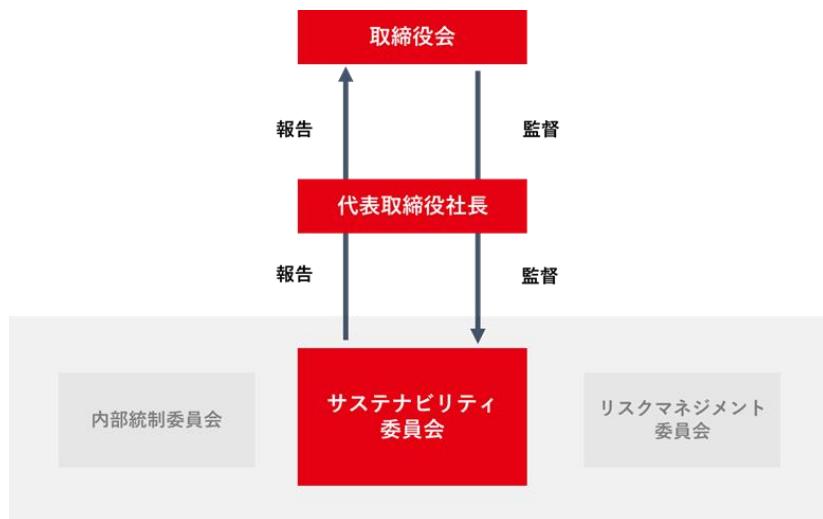
## 【サステナビリティに関する考え方及び取組】(2024年3月期有価証券報告書より抜粋)

当社グループのサステナビリティに関する考え方及び取組は、次のとおりであります。

なお、文中の将来に関する事項は、当連結会計年度末現在において当社グループが判断したものです。

### (1) ガバナンス

当社では、気候変動をはじめとするサステナビリティ課題への対応は、主に2023年5月に設置されたサステナビリティ委員会が担います。サステナビリティ委員会は代表取締役社長を委員長として原則として四半期に1回開催し、気候変動に関する課題の特定及び対応策についての議論を行います。また、審議内容を原則年2回取締役会に答申します。取締役会では対応方針が決議され、サステナビリティ委員会を通じて進捗管理や社内啓蒙が実施されます。



会議体	役割
取締役会	当社の経営意思決定機関であり、原則月1回開催。代表取締役社長が議長を務める。気候変動リスクや人権対応等のサステナビリティ課題についてサステナビリティ委員会から報告を受け、対応策を決議する役割を担う。
サステナビリティ委員会	2023年に新設された、サステナビリティ課題の特定、対応策の審議・推進、進捗管理を担う組織。代表取締役社長が委員長を務め、原則年2回取締役会へ審議内容を報告・上程し、取締役会の決議に応じて活動を行う。
リスクマネジメント委員会	代表取締役社長が管轄する組織。当社の事業に関わるすべてのリスクを管理する。サステナビリティ課題においては、気候変動関連リスクを他のリスクと比較して相対的に評価する役割を担う。

2023年度は4回のサステナビリティ委員会を開催し、主に気候変動と人権に関する内容について審議を行いました。さらに、取締役会に対し取り組みの報告を1回実施し、サステナビリティ委員会での取り組みを共有するとともに、人権方針は取締役会決議の上策定しています。

＜当社グループのサステナビリティに関する主な議論＞

サステナビリティ委員会	2023 年 9 月 繊維産業における責任ある企業行動宣言について
	2023 年 9 月 サステナビリティに関する開示内容の確認と更新について
	2023 年 10 月 繊維産業における責任ある企業行動宣言の実施決議
	2023 年 12 月 アツギグループ 人権方針(案)について
取締役会	2023 年 12 月 サステナビリティの取組報告
	2024 年 1 月 アツギグループ 人権方針決議

## (2) 戰略

当社グループは、日本政府が掲げている温室効果ガス削減目標に沿ったサステナビリティの実現を目指しています。そのため、政府が達成年度に設定している 2030 年と 2050 年を基準としてリスク・機会の特定を行いました。リスク・機会の特定にあたっては、TCFD 提言に基づき、1.5/2°Cシナリオと 4°Cシナリオという複数のシナリオを用いました。複数シナリオの利用により、各戦略の将来にわたる柔軟性を確保しております。

分類	1.5/2°Cシナリオ	4°Cシナリオ
概要	21世紀末における世界の平均気温が、産業革命以前と比べて 1.5/2°C の上昇に抑制されるシナリオ。エネルギー転換、省エネルギー化が進み、2050年前後のカーボンニュートラル達成が予想される。規制/政策による課税や事業停止、環境性能が高い製品の需要増加などがリスク/機会要因となる。	21世紀末における世界の平均気温が、産業革命以前と比べて 4°C 上昇するシナリオ。現在の温室効果ガス排出水準が保たれ、気候変動が進行する。社会的な変化は小さいが、物理的な影響が顕著となり、平均気温の上昇による労働効率の悪化や異常気象の激甚化による操業停止などがリスク/機会要因となる。
考察の対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Net-Zero Emissions by 2050 scenario (NZE)</li> <li>• Announced Pledges Scenario (APS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stated Policy Scenario (STEPS)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representative Concentration Pathways (RCP2.6)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representative Concentration Pathways (RCP8.5)</li> </ul>

当社グループはまず、1.5/2°Cシナリオにおいて影響が大きい移行リスクについて特定しました。移行リスクでは、主に、炭素税導入をはじめとする政策・規制によるもの、原材料高騰等に関するものが特定されました。これらのリスクに対し、当社グループは、本社での LED 照明導入や、中国の新工場における再エネ電力導入の検討等、使用エネルギーの見直しを行っています。また、中国の新工場では節水型の設備を導入し、2025 年度までに水使用量を 13,870t (2022 年度対比 5.9%) 削減する予定であり、使用する原料についても水質汚染の少ないものを導入することを検討しています。さらに、2023 年度には輸送時の積載効率改善によって輸送コスト及び使用する燃料の削減を行いました。

また、4°Cシナリオにおいて影響が大きい物理リスクでは、異常気象の激甚化や干ばつ、平均気温上昇を背景として、生産拠点の操業停止、綿花の生育不良、季節性製品需要の変化が特定されました。これらのリスクに対し、当社グループは、現状中国への一極集中が見られる生産拠点を国内外の協力工場に分散させるといったBCP対応を進めております。更に今後は調達ソースの多様化や、サプライヤー選定基準に環境への取組みを加えることにより、事業継続力を高めていくことを検討しております。さらに、気候変動のみでなく、人権分野での取り組みも強化し、事業活動に關係する人権への負の影響を特定、予防、軽減するためにデューデリジェンスを継続的に実施し、適切な情報発信に努めます。

当社グループは、リスク特定で用いた枠組みのもと、機会の特定も行いました。脱炭素社会への移行に伴う機会としては、環境配慮型製品の需要増加やESG投資による資金調達コストの削減等が特定されました。当社グループは現在、FSC認証紙の使用、商品パッケージやショッピングバッグの脱プラスチック推進、再生素材の導入、リサイクル活動の実施、EC販売における包装の簡素化等、調達から製品の販売に至るまで、様々な環境対策を行っています。これらの取組みを継続、拡大していくことと並行して積極的な情報開示を行うことで、消費者、投資家のニーズをとらえた製品・サービスの提供が可能となると考えております。

気候変動の物理的な影響が顕在化することに伴い生じる機会は、EC販売の需要増加や涼感機能性商品の需要増加が特定されました。EC販売の需要増加については、当社グループは2017年に自社ECサイトをリニューアルオープンしました。さらに、中期経営計画「ATSUGI VISION 2024」の初年度である2022年度にはEC強化プロジェクトを発足し、2023年の「ATSUGI VISION 2024 改訂」においても自社ECの強化を打ち出しております。また、涼感機能性商品の需要増加については、当社グループは、暑さに対応した商品の販売を拡大しています。冷感効果を持つ糸や汗のべたつきを軽減する素材を使用した商品、蒸れを軽減する仕様の商品、紫外線対策ができるUVカット機能を搭載した商品等、気温上昇による猛暑・酷暑で需要拡大が見込めるインナーウェア・レッグウェアを製造販売しています。

特定したリスク・機会に対応するため、全社で情報を共有し、環境経営に関する円滑な意思決定及びサステナビリティ推進活動の強化を図ってまいります。

## ■リスク機会一覧表

リスク項目	2030年における影響						現在の取り組み、対応方針
	種類	リスク内容	時間軸	1.5°C シナリオ	4°C シナリオ	対応策	
社会的な変化（移行）に伴う影響	政策・規制	・炭素税 炭素税の導入により、化石燃料、電力の使用による課税が行われ、操業費が増加する。	中期～長期	大	中	・Scope1, Scope2の排出量算定を実施 ・今後はCO2排出量のモニタリングおよび削減策の検討を行う	
		・GHG排出規制 GHG排出規制により、高効率機器の導入が必要となるため、設備費が増加する。	中期	中	小	・部門別CO2排出量のモニタリングおよび適切な設備投資の検討	
		・化石燃料使用に関する規制 化石燃料の価格高騰により、商品製造費用や輸送費が増加する。	中期	中	大	・より生産効率が良い設備の導入など、使用設備の見直し検討 ・物流オペレーションの改善によるトラック輸送時積載率の改善及び輸送頻度の改善	
		・再エネ政策 導入コスト、価格が高い再エネの使用割合が増加し、操業費が増加する。	中期～長期	中	小	・社内での原価低減活動推進 ・中国新工場における太陽光パネル設置検討	
	市場	・原材料コストの変化 原油価格の高騰により、ナイロン・ポリウレタン等石油由来繊維の調達費用が増加する。	短期～長期	中	中	・工場内リサイクル含むリサイクル原料の使用 ・適正範囲での販売価格軒嫁 ・代替素材の検討	
		・顧客の行動変化 環境に配慮した商品を選好する顧客が増加することで、需要に応えられない場合は売上が減少する。	中期～長期	中	小	・オーガニック素材の使用 ・リサイクル原料の使用 ・直営店舗における消費者向けリサイクル活動の実施 ・水質汚染の少ない原料の使用 ・水質汚染の少ない生産設備の検討 ・バイオマス由来原料使用の検討 ・再生素材を使用した商品の開発 ・商品包装資材の削減	
		・投資家の評判変化 気候変動に対する取り組みが積極的でないと評価された場合、投資家からの評判が低下し、収益が減少する。	短期～長期	大	中	・環境経営の推進および積極的な情報開示に向けた社内体制の整備	
	物理的な影響	・異常気象の激甚化 異常気象の激甚化によって営業所や工場、物流が被害を受けることで対応費用が増加する。また、操業が停止し販売機会が減少する。 消費者の行動が変化することで需給バランスが変化し、在庫過多や在庫不足が発生することで、在庫への対応費用が増加する。	短期～長期	中	大	・協力工場への生産分散や輸送経路の見直し等を含むBCPの策定	
		・干ばつ 干ばつの影響で原材料（綿花）の生育状況が悪化し、収量が減少することで価格が高騰。調達費用が増加する。	短期～長期	小	大	・調達ソースの多様化検討 ・サプライヤーとの関係強化	
		・平均気温上昇 平均気温の上昇によって空調設備にかかる費用が増加する。 防寒商品（タイツなど）の需要が減少するため、売上が減少する。	中期～長期	小	中	・空調設備の見直し ・季節商材構成比の見直し	
		・平均気温上昇（生育条件の悪化） 平均気温の上昇によって原材料である綿花の生育状況が悪化し、収量が減少することで価格が高騰するため、調達費用が増加する。	中期～長期	小	中	・調達ソースの多様化検討	

機会項目	2030年における影響						現在の取り組み、対応方針
	種類	機会内容	時間軸	1.5°C シナリオ	4°C シナリオ	対応策	
社会的な変化（移行）に伴う影響	政策・規制	・再エネ政策 再エネ発電を売却することで収益が増加する可能性がある。	中期～長期	小	小	・再エネ設備増設の検討	
		・顧客の行動変化 エンタル消費の普及に伴う環境に配慮した商品の需要が増加する。	中期～長期	中	小	・オーガニック素材の使用 ・リサイクル原料の使用 ・商品包装資材の削減 ・耐久性に優れた商品の開発	
	評判	・投資家の評判変化 気候変動への取り組みに対して意欲的であると判断された場合、新たな資金調達の可能性及び株価上昇に繋がる。	短期～長期	大	中	・環境経営の推進および積極的な情報開示に向けた社内体制の整備	
物理的な影響	急性	・異常気象の激甚化 実店舗の代替としてEC販売の需要が増加し、売上が増加する。	短期～長期	中	中	・EC販売の拡大	
	慢性	・平均気温上昇 涼感機能性商品の需要が高まるため、対応商品の売上が増加する。	中期～長期	小	中	・涼感商品集積ブランドの発売等、季節商材構成比の見直し	

## ※補足

1) 事業インパクトの項目のうち、時間軸は以下のように設定しています。

短期:0~3年 中期:4~10年(2030年) 長期:11~30年(2050年)

2) 事業インパクトの項目のうち、影響度は以下のように設定しています。

大:事業及び財務への影響が大きくなることが想定される

中:事業及び財務への影響がやや大きくなることが想定される

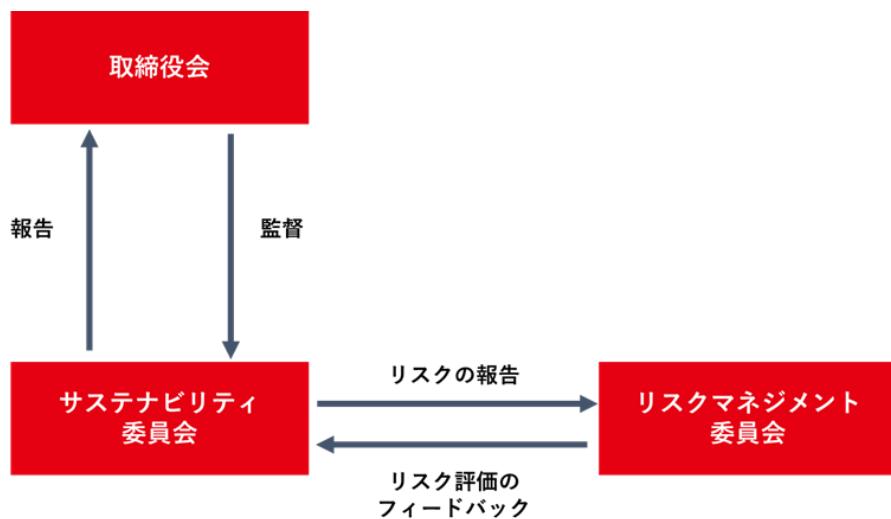
小:事業及び財務への影響が軽微であることが想定される

また、当社グループは、従業員のチャレンジ性と自律した行動を促し、新たな価値創出やビジネスモデル実現に資する企業風土改革を進めています。

特に、人材の育成と活躍推進を企図した人事制度改革と、パーカスの浸透と多様性享受を企図した社内風土改革を具現化できる環境整備に注力しています。

## (3)リスク管理

当社グループでは、気候変動をはじめとするサステナビリティ課題への対応は重要な経営課題の一つであると考え、全社的なリスク管理体制を構築しています。リスクの特定はサステナビリティ委員会が担います。サステナビリティ委員会は代表取締役社長、管理本部長、レッグ事業本部長、インナー事業本部長、開発本部長、生産本部長、経営企画部長、総務部長、生産統括部長、生販計画部長、経理部長で構成されており、各部門の報告に基づいた審議を行っています。また、気候変動関連リスク以外のリスクを踏まえた相対的な評価(優先度の判定)はリスクマネジメント委員会が行います。なお、サステナビリティ委員会、リスクマネジメント委員会はともに社長が管轄しています。



## (4)指標及び目標

当社グループは 2022 年度の有価証券報告書における開示まで、環境問題への取組みの重要性を認識しながらも、製品・サービスの環境配慮性能の向上や ESG 全般への取組みの強化に注力していたことから、温室効果ガス削減の定量的な目標設定及び実績値の算定は行ってませんでした。しかしな

がら、現在、脱炭素への国際的な合意が強化され、社会的要請が高まっています。当社グループも、事業を通じて社会的な責任を果たすため、また、気候変動関連リスク・機会の精度の高い分析を行うため、今後は自社の活動範囲での排出である Scope1、2 の算定のみでなく、将来的にはサプライチェーン全体が対象である Scope3 の算定も行ってまいります。

今後、日本政府が掲げている温室効果ガス削減目標に沿い、2030 年度や 2050 年度等、具体的な年度設定を行ったうえで中長期的なロードマップを検討してまいります。

Scope	算定対象となる排出	排出量 (t-CO2)	排出量 (t-CO2)	排出量 (t-CO2)
		2021年度	2022年度	2023年度
Scope1 直接排出	事業者自らによる温室効果ガスの排出	5,507	2,707	2,656
Scope2 間接排出	他社から供給された電力、熱、蒸気の使用による排出	27,847	25,226	28,395
<b>Scope1+2 合計</b>		33,354	27,934	31,051

#### ※補足

1)アツギ東北株式会社での生産業務を 2022 年 5 月末に終了し、当社グループの中国生産子会社である煙台厚木針織有限公司及び厚木靴下(煙台)有限公司に生産業務を移管しております。

2)2022 年度は中国国内において断続的な電力供給制限が行われたことや、上海市ロックダウン 等の影響を受けて工場の稼働率が低下したことにより、一時的に Scope2 排出量が減少いたしました。

また、当社グループでは、上記「(2) 戦略」において記載した、人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針について、次の指標を用いております。当該指標に関する目標及び実績は、次のとおりであります。

#### ①多様性と包括性の推進

##### a. 女性活躍と次世代育成に資する環境整備

厚生労働省が進める「女性活躍推進法」や「次世代育成支援対策推進法」による「行動計画」のうち、主たる宣言の 2024 年 3 月末現在の進捗は次の[ ]内記載のとおりです。

- ・部長職以上に女性が占める割合を 20% 以上 [2024 年 3 月末現在 14.5%]
- ・男性の育児のための休業・休暇・短時間勤務制度利用率を 50% 以上 [2023 年度実績 25%]
- ・フレックスタイム制度の導入 [2024 年度中に導入予定]

#### ※補足

主要な事業を営む会社においては、関連する指標のデータ管理とともに、具体的な取組みが行なわれているものの、連結グループに属する全ての会社では行われておらず、連結グループにおける記載が困難であるため、提出会社単体の指標を開示しております。

##### b. フェムテックへの取組み

フェムテックにまつわる企業活動を「フェムサポ®」と称して、社内プロジェクトチーム「フェムサポ®チ

ーム」を発足し、フェムテック推進のための様々な活動と提案を社内外へ発信しています。

c. その他 D&I に向けた取組み

- ・神奈川県全体で推進する「D&I かながわメンバーズ」への参画
- ・D&I 全般に関する取り組み(シニア活用、育児・介護、LGBTQ、障がい者等)

②ペーパス浸透とブランド力向上

従業員一人ひとりにペーパス(存在意義)、アンビション(目指すべき姿)を浸透させ、これを実現するためのアツギウェイ(行動指針)を明確に示し、新たな価値創出とブランド力向上を図ることができる企業風土の醸成に取り組んでいます。

行動指針であるアツギズム(「あらゆることを楽しむ。」「常にお客さまを想う。」「ギアを入れて、自分から。」「ずっと挑戦し続ける。」「向き合う、まっすぐ誠実に。」)の推進に向けては、提案制度「ATG 賞(明るく・楽しく・元気にチャレンジしま賞)」を設け、具現化を推進しています。

③働き方改革に資する諸制度の整備

a. 人事制度改革

新たな人事制度では「賃金制度」「職能資格制度」「評価制度」を刷新し、本格的な運用を開始しています。従業員のキャリア自律とチャレンジ志向を促すとともに、一部、業績連動型の報酬体系を導入しながら、個人目標だけでなく全社計画達成への業績志向を推進します。

b. 従業員の働きやすい環境整備

2024 年度には、65 歳へ定年延長するとともに、ワークライフバランスを考慮したコース選択を整備します。また、フレックスタイム制度を導入し、テレワークの利用とあわせた従業員が働きやすい環境づくりを推進していきます。

c. 人材力強化への取組み

従業員のエンゲージメント強化やメンタルヘルスを進めながら、離職率・傷病休職低減につなげていきます。また、多様な人材確保を目的に採用力を強化するとともに、効果的な人材育成が図れるよう教育体系の再構築を進めていきます。