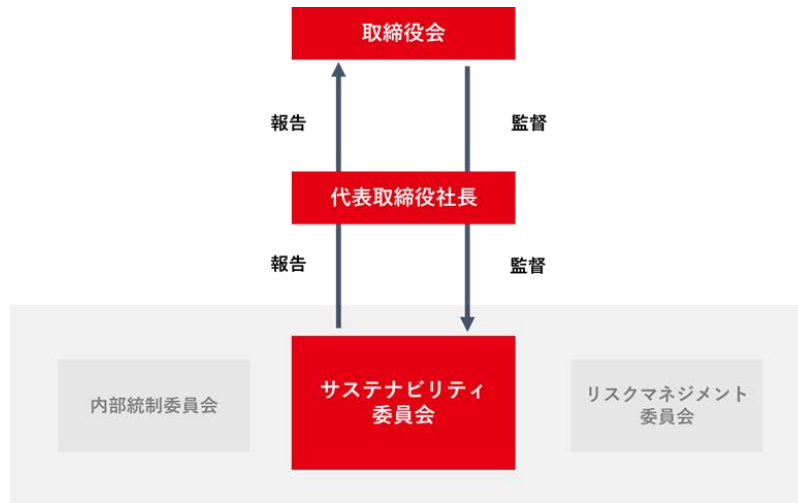


【サステナビリティに関する考え方及び取組】（2026年3月期有価証券報告書より抜粋）

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あります。

(1) サステナビリティ全般に関するガバナンス

当社グループでは、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、気候変動やサプライチェーン上の人権保護などサステナビリティに関連する課題の特定及び対応策について議論します。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。

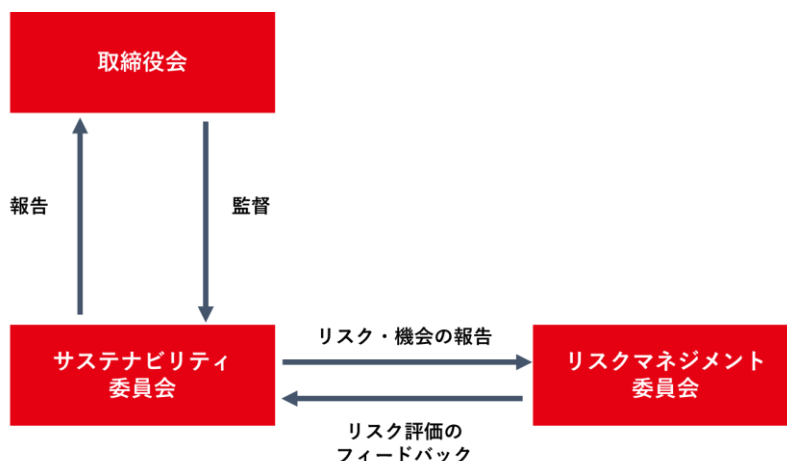
2025年度は2回のサステナビリティ委員会を開催し、主にサステナビリティ基本方針に関する内容について審議を行いました。サステナビリティ基本方針は取締役会決議の上策定しています。

＜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	2026年1月	アツギグループ サステナビリティ基本方針について
	2026年2月	アツギグループ サステナビリティ基本方針書面決議
取締役会	2026年2月	アツギグループ サステナビリティ基本方針決議

(2) サステナビリティ全般に関するリスク管理

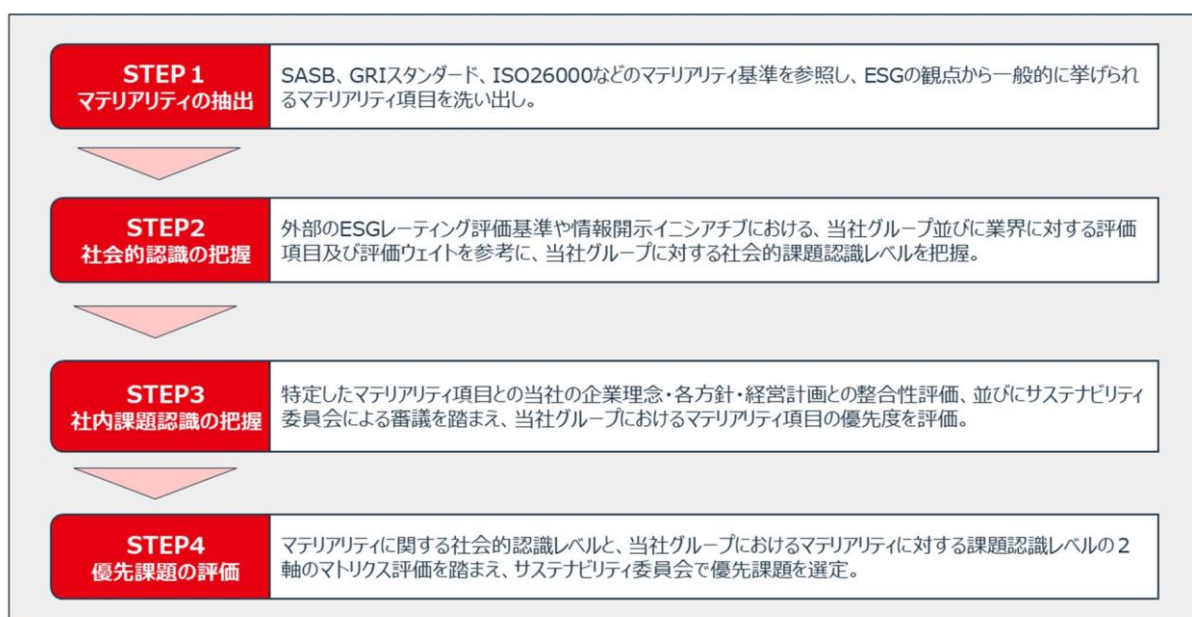
当社グループでは、気候変動をはじめとするサステナビリティ課題への対応は重要な経営課題の一つであると考え、全社的なリスク管理体制を構築しています。リスク・機会の特定はサステナビリティ委員会が担います。サステナビリティ委員会は代表取締役社長、管理本部長、レグ事業本部長、インナー事業本部長、生産本部長、経営企画部長、人事総務部長、生産統括部長、生販計画部長、経理部長で構成されており、各部門の報告に基づき審議を行っています。また、気候変動関連リスク以外のリスク・機会を踏まえた相対的な評価（優先度の判定）はリスクマネジメント委員会が行います。なお、サステナビリティ委員会、リスクマネジメント委員会はともに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

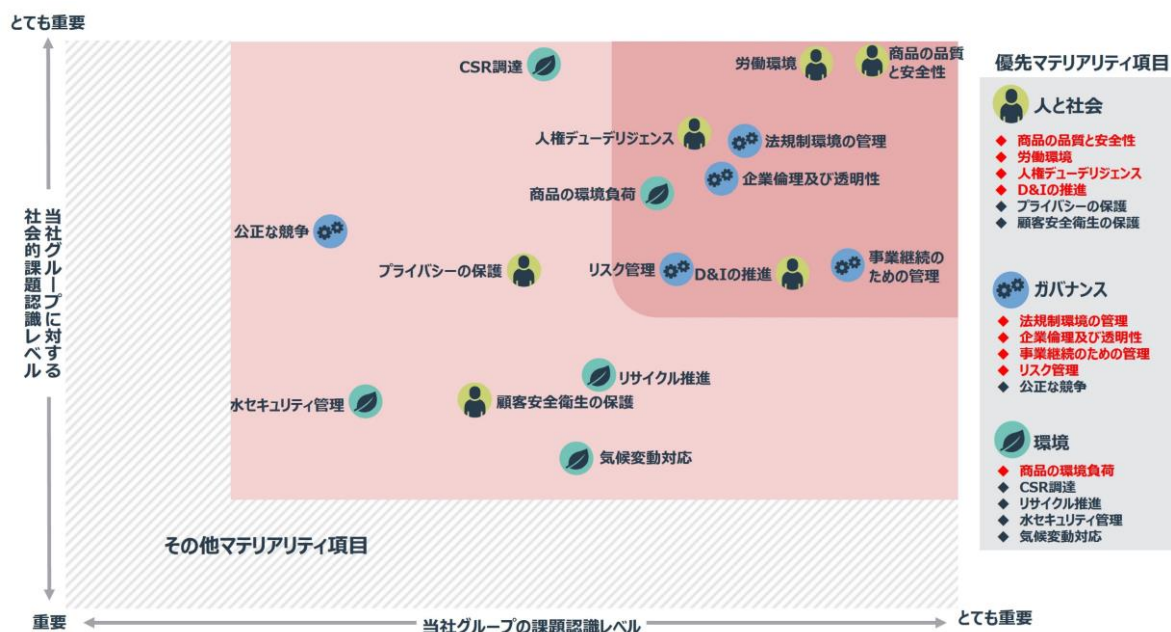


(3) 当社グループにおけるマテリアリティについて

① マテリアリティの特定プロセス

当社グループは、環境・社会・ガバナンス（ESG）が事業に与える影響や関わりを分析し、中長期的な企業価値の向上と持続可能性の確保に資するマテリアリティ（重要課題）を特定しています。これにあたり、以下のプロセスを通じて、優先的に取り組むべき課題を明確にしています。





②主要マテリアリティ項目一覧

当社グループの最主要マテリアリティ項目は、自社の事業運営において特に重要であると同時に、社会的なニーズも高い項目です。これらの課題に対して積極的に取り組みを進めるとともに、今後も優先的に対応を検討してまいります。

マテリアリティ項目		説明	取り組み	SDGsへの関与
環境	商品の環境負荷	環境負荷低減のために、製品に使用する原料から、販売時のパッケージなど、あらゆる場面で環境に配慮したソリューションの導入に取り組んでいます。	パッケージFSC認証紙 LIMEXショッピングバッグ 環境にやさしい原料 リサイクルポリエステル 黒原着糸	7 7.2 7.3 12 12.2 12.4 13 13.1 13.2 13.3
人・社会	商品の品質と安全性	当社の商品は人の肌に直接触れるものであり、品質と安全性を保障するために、品質の管理を最優先事項としています。	ISO9001の取得	3 3.1 3.2 3.3 3.4 3.5 3.6 3.7 3.8 3.9 3.10 3.11 3.12 3.13 3.14 3.15 3.16 3.17 3.18 3.19 3.20 3.21 3.22 3.23 3.24 3.25 3.26 3.27 3.28 3.29 3.30 3.31 3.32 3.33 3.34 3.35 3.36 3.37 3.38 3.39 3.40 3.41 3.42 3.43 3.44 3.45 3.46 3.47 3.48 3.49 3.50 3.51 3.52 3.53 3.54 3.55 3.56 3.57 3.58 3.59 3.60 3.61 3.62 3.63 3.64 3.65 3.66 3.67 3.68 3.69 3.70 3.71 3.72 3.73 3.74 3.75 3.76 3.77 3.78 3.79 3.80 3.81 3.82 3.83 3.84 3.85 3.86 3.87 3.88 3.89 3.90 3.91 3.92 3.93 3.94 3.95 3.96 3.97 3.98 3.99 4.00
	労働環境	全従業員が働きやすい環境を実現するために、フレックスタイム制度やリモートワーク制度の導入を進め、ライフスタイルに応じた働き方を支援しています。	フレックスタイム制度導入、リモートワークの推進 中核人材の多様性充足	8 8.1 8.2 8.3 8.4 8.5 8.6 8.7 8.8 8.9 8.10 8.11 8.12 8.13 8.14 8.15 8.16 8.17 8.18 8.19 8.20 8.21 8.22 8.23 8.24 8.25 8.26 8.27 8.28 8.29 8.30 8.31 8.32 8.33 8.34 8.35 8.36 8.37 8.38 8.39 8.40 8.41 8.42 8.43 8.44 8.45 8.46 8.47 8.48 8.49 8.50 8.51 8.52 8.53 8.54 8.55 8.56 8.57 8.58 8.59 8.60 8.61 8.62 8.63 8.64 8.65 8.66 8.67 8.68 8.69 8.70 8.71 8.72 8.73 8.74 8.75 8.76 8.77 8.78 8.79 8.80 8.81 8.82 8.83 8.84 8.85 8.86 8.87 8.88 8.89 8.90 8.91 8.92 8.93 8.94 8.95 8.96 8.97 8.98 8.99 9.00
	人権デューデリジェンス	サプライチェーンに関わるあらゆる人の人権を尊重するために、人権方針を規定しています。	人権方針の策定	5 5.1 5.2 5.3 5.4 5.5 5.6 5.7 5.8 5.9 5.10 5.11 5.12 5.13 5.14 5.15 5.16 5.17 5.18 5.19 5.20 5.21 5.22 5.23 5.24 5.25 5.26 5.27 5.28 5.29 5.30 5.31 5.32 5.33 5.34 5.35 5.36 5.37 5.38 5.39 5.40 5.41 5.42 5.43 5.44 5.45 5.46 5.47 5.48 5.49 5.50 5.51 5.52 5.53 5.54 5.55 5.56 5.57 5.58 5.59 5.60 5.61 5.62 5.63 5.64 5.65 5.66 5.67 5.68 5.69 5.70 5.71 5.72 5.73 5.74 5.75 5.76 5.77 5.78 5.79 5.80 5.81 5.82 5.83 5.84 5.85 5.86 5.87 5.88 5.89 5.90 5.91 5.92 5.93 5.94 5.95 5.96 5.97 5.98 5.99 6.00
	D&I推進	多様な人材が活躍できる職場づくりのために、D&Iの実現に向けた施策を実施しています。	取締役会の多様性の確保の観点から女性役員を増員	5 5.1 5.2 5.3 5.4 5.5 5.6 5.7 5.8 5.9 5.10 5.11 5.12 5.13 5.14 5.15 5.16 5.17 5.18 5.19 5.20 5.21 5.22 5.23 5.24 5.25 5.26 5.27 5.28 5.29 5.30 5.31 5.32 5.33 5.34 5.35 5.36 5.37 5.38 5.39 5.40 5.41 5.42 5.43 5.44 5.45 5.46 5.47 5.48 5.49 5.50 5.51 5.52 5.53 5.54 5.55 5.56 5.57 5.58 5.59 5.60 5.61 5.62 5.63 5.64 5.65 5.66 5.67 5.68 5.69 5.70 5.71 5.72 5.73 5.74 5.75 5.76 5.77 5.78 5.79 5.80 5.81 5.82 5.83 5.84 5.85 5.86 5.87 5.88 5.89 5.90 5.91 5.92 5.93 5.94 5.95 5.96 5.97 5.98 5.99 6.00
ガバナンス	事業継続のための管理	持続可能な財務基盤の確立のため、「付加価値の最大化」、「コスト構造改革」、「資本の効率化」、「組織改革」に取り組んでいます。	経営計画の見直し マテリアリティ評価を通じた課題整理	8 8.1 8.2 8.3 8.4 8.5 8.6 8.7 8.8 8.9 8.10 8.11 8.12 8.13 8.14 8.15 8.16 8.17 8.18 8.19 8.20 8.21 8.22 8.23 8.24 8.25 8.26 8.27 8.28 8.29 8.30 8.31 8.32 8.33 8.34 8.35 8.36 8.37 8.38 8.39 8.40 8.41 8.42 8.43 8.44 8.45 8.46 8.47 8.48 8.49 8.50 8.51 8.52 8.53 8.54 8.55 8.56 8.57 8.58 8.59 8.60 8.61 8.62 8.63 8.64 8.65 8.66 8.67 8.68 8.69 8.70 8.71 8.72 8.73 8.74 8.75 8.76 8.77 8.78 8.79 8.80 8.81 8.82 8.83 8.84 8.85 8.86 8.87 8.88 8.89 8.90 8.91 8.92 8.93 8.94 8.95 8.96 8.97 8.98 8.99 9.00
	企業倫理及び透明性	すべてのステークホルダーとの信頼の構築のため、事業活動の透明性を向上させるべく、経営計画や方針等の情報開示を強化しています。	情報開示への対応	16 16.1 16.2 16.3 16.4 16.5 16.6 16.7 16.8 16.9 16.10 16.11 16.12 16.13 16.14 16.15 16.16 16.17 16.18 16.19 16.20 16.21 16.22 16.23 16.24 16.25 16.26 16.27 16.28 16.29 16.30 16.31 16.32 16.33 16.34 16.35 16.36 16.37 16.38 16.39 16.40 16.41 16.42 16.43 16.44 16.45 16.46 16.47 16.48 16.49 16.50 16.51 16.52 16.53 16.54 16.55 16.56 16.57 16.58 16.59 16.60 16.61 16.62 16.63 16.64 16.65 16.66 16.67 16.68 16.69 16.70 16.71 16.72 16.73 16.74 16.75 16.76 16.77 16.78 16.79 16.80 16.81 16.82 16.83 16.84 16.85 16.86 16.87 16.88 16.89 16.90 16.91 16.92 16.93 16.94 16.95 16.96 16.97 16.98 16.99 17.00
	法規制環境の管理	事業運営に関わる全ての法規制に適切に対応するために、継続的な管理体制を整えています。	製品品質や環境関連の法的規制事項を遵守 「ILOや国連ビジネスと人権に関する指導原則」の遵守	16 16.1 16.2 16.3 16.4 16.5 16.6 16.7 16.8 16.9 16.10 16.11 16.12 16.13 16.14 16.15 16.16 16.17 16.18 16.19 16.20 16.21 16.22 16.23 16.24 16.25 16.26 16.27 16.28 16.29 16.30 16.31 16.32 16.33 16.34 16.35 16.36 16.37 16.38 16.39 16.40 16.41 16.42 16.43 16.44 16.45 16.46 16.47 16.48 16.49 16.50 16.51 16.52 16.53 16.54 16.55 16.56 16.57 16.58 16.59 16.60 16.61 16.62 16.63 16.64 16.65 16.66 16.67 16.68 16.69 16.70 16.71 16.72 16.73 16.74 16.75 16.76 16.77 16.78 16.79 16.80 16.81 16.82 16.83 16.84 16.85 16.86 16.87 16.88 16.89 16.90 16.91 16.92 16.93 16.94 16.95 16.96 16.97 16.98 16.99 17.00
	リスク管理	事業運営に影響を及ぼす可能性のあるリスクを的確に把握し、対応できるよう、継続的なリスク管理体制を構築しています。	リスクマネジメント委員会の設置	16 16.1 16.2 16.3 16.4 16.5 16.6 16.7 16.8 16.9 16.10 16.11 16.12 16.13 16.14 16.15 16.16 16.17 16.18 16.19 16.20 16.21 16.22 16.23 16.24 16.25 16.26 16.27 16.28 16.29 16.30 16.31 16.32 16.33 16.34 16.35 16.36 16.37 16.38 16.39 16.40 16.41 16.42 16.43 16.44 16.45 16.46 16.47 16.48 16.49 16.50 16.51 16.52 16.53 16.54 16.55 16.56 16.57 16.58 16.59 16.60 16.61 16.62 16.63 16.64 16.65 16.66 16.67 16.68 16.69 16.70 16.71 16.72 16.73 16.74 16.75 16.76 16.77 16.78 16.79 16.80 16.81 16.82 16.83 16.84 16.85 16.86 16.87 16.88 16.89 16.90 16.91 16.92 16.93 16.94 16.95 16.96 16.97 16.98 16.99 17.00

(4) 重要なサステナビリティ項目

上記のガバナンス、リスク管理及びマテリアリティの特定を通じて識別された当社グループにおける重要なサステナビリティ項目は以下のとおりであります。

- ①気候変動への対応
- ②サプライチェーン上の人権
- ③人的資本に関する取り組み

各項目の詳細は以下のとおりであります。

①気候変動への対応

a. 気候変動に関する戦略

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・機会を特定しました。リスク・機会の特定にあたっては、TCFD提言に基づき、1.5/2℃シナリオと4℃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℃シナリオ	4℃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℃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℃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	脱炭素社会の移行による影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ Net-Zero Emissions by 2050 scenario (NZE) ・ Announced Pledges Scenario (APS) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ Stated Policy Scenario (STEPS)
	気候変動の物理的な影響	<ul style="list-style-type: none"> ・ Representative Concentration Pathways (RCP2.6) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ Representative Concentration Pathways (RCP8.5)

当社グループはまず、1.5/2℃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、2024年竣工の煙台阿姿誼靴下有限公司第1工場（以下、第1工場）における再エネ電力導入等、使用エネルギーの見直しを行っています。また、第1工場では節水型の設備を導入し、2025年度には2022年度比で水使用量を47,455t（16%）削減しました。2026年度はさらに2025年度対比で7%の削減を目指しており、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、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引き続き実施しています。

また、4℃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り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。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、従来品よりも耐久性が高い商品の開発、販売等、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。これらの取り組みを継続、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、引き続きEC販売の強化に注力し、自社ECサイトの運営体制強化及び外部ECモールへの出店による販売を行っております。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	1.5/2℃シナリオ	4℃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 ・ CO2排出量削減に取り組んでいる協力工場への生産委託	
		・ 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 ・ ローカル調達への推進による輸送コストの削減	
		・ 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 ・ 中国工場におけるグリーンエネルギー（太陽光発電）の使用 ・ 中国工場における外部購入電力使用削減目標の設定 ・ 中国工場における省水化、省エネ化の染色機の設置 ・ 再エネ利用を推進している協力工場への生産委託	
	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転嫁 ・ 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択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	・ 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設置 ・ 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 ・ リサイクル可能な包装資材の検討	
	評判	・ 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	急性	・ 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 ・ サプライヤーとの関係強化	
	慢性	・ 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 ・ 端境期に向けた提案など、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	1.5/2℃シナリオ	4℃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	
	市場	・顧客の行動変化 エシカ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、販売	
	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	・冷感商品集積ブランドの発売等、季節商材構成比の見直し ・新規素材の開発	

※補足

- 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)
- 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

b. 気候変動に関する指標及び目標

当社グループは環境問題への取り組みの重要性を認識し、製品・サービスの環境配慮性能の向上やESG全般への取り組み強化に注力してまいりました。加えて、2022年度より温室効果ガス排出量のScope 1、2算定を開始しております。脱炭素への国際的な合意の強化や、社会的要請が高まる中、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、将来的にはサプライチェーン全体が対象であるScope 3の算定も行なってまいります。

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)	排出量 (t-CO2)
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1 直接排出	事業者自らによる温室効果ガスの排出	2,707	2,656	3,832	5,000
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	25,226	28,395	21,035	18,092
Scope1+2 合計		27,934	31,051	24,866	23,092

※補足

- 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Scope 2 排出量が減少いたしました。
- 2024年度は工場移転に伴う稼働率の低下により電力使用量が減少し、一時的にScope 2 排出量が減少いたしました。また、第1工場では蒸気の調達方法を従来の外部購入からボイラーにより発生させる方法に変更したことによって、2024年度と2025年度において前年度対比でScope 2 の排出量減少とScope 1 の排出量増加が生じております。

②サプライチェーン上の人権

事業活動に関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。2024年度には当社の一次取引先を対象としたデューデリジェンスを試験的に実施しました。今後は対象企業の範囲を拡大し、継続的にデューデリジェンスを実施いたします。

③人的資本に関する取り組み

当社グループは、事業環境や市場ニーズの変化を的確に捉え、顧客視点に立った価値の創出と競争力の強化を重要な経営課題として位置付けています。市場トレンドを反映した商品提供に加え、ヘルスケア分野やメディカル用途などの新たな事業領域への展開、さらには海外市場での事業拡大を進めていくためには、従来の枠組みにとられない発想と、多様な人材による活発な議論を通じた組織横断的な取り組みが不可欠であると認識しています。

こうした経営戦略の実現に向けて、当社グループは企業価値の持続的な向上と市場における競争優位性の確立を支える基盤として、「人財力」の強化に注力しています。社員一人ひとりが有する能力・経験・スキルを最大限に引き出すとともに、主体的に挑戦し行動できる環境を整備することで、変化への適応力と組織力の向上を図っています。

また、人事施策を経営戦略と連動させることで、従業員のモチベーション向上や自律的な成長を促進し、新たな価値創出やビジネスモデルの実現につながる企業風土の醸成を推進しています。これらの取り組みを通じて、当社グループは中長期的な成長と持続可能な企業価値の創出を目指しています。

a. 人的資本に関するガバナンス

人的資本に関するガバナンスは、主に就業規則等の社内規程に基づき整備されています。従業員の登用は職能資格制度規程によって行われます。職能は能力開発職能、能力発揮職能、マネジメント職能に分けられ、それぞれの職能において求められる役割を明確に定義し、昇降格についても、規程上に明確に定め、社内に周知することによって人材登用の透明性を確保しております。さらに、将来の経営人財を育成することを目的としたサクセッションシステムについても、その運用規程を社内に公開しています。サクセッションシステムの対象者には、自身の課業に対する職務改善を論文にまとめ指名・報酬諮問委員会において報告するなどのカリキュラムを定め、将来の経営人財の育成を図っています。

b. 人的資本に関する戦略

I. 人事制度・各種規程の整備

現状の人事制度は業績志向を高め、成果に基づく配分を重視する仕組みとしています。より業績志向を高めるため、賞与における配分指数を変更し、業務効率化及び業績改善意識を重視する制度としています。

各種規程においては育児・介護休業などをはじめとして、法改正に基づく就業規則整備を行い、個々のワークライフバランスに応じた勤務が可能となる制度整備を進めています。

また、海外出向規程においても見直しを実施し、現状の事業環境に即した制度へと改定しております。これにより、海外出向者が賃金及び待遇面において一定の選択肢を有し、納得感をもって職務に従事できる環境を整備することで、働きがいの向上を推進しています。

II. キャリアパスを明確にした自律型人材の育成

当社は教育研修体系及びキャリアパスを再定義し、各種研修や自己啓発支援を実施しています。また、経営人材育成に向けたサクセッションシステムの再整備や、公募型研修の導入を通じて、価値創造型人材の育成を推進しています。

2025年度にはマーケティング研修や業務効率化研修、職場リーダー研修、営業マネジメント研修など職種や階層に合わせた研修を実施しました。また、公募型研修を昇格要件に取り入れるなど、自発的で柔軟な人材育成を推進しています。

III. 人的資本可視化指針に資する活動の推進

人的資本経営の観点から、人材育成、組織強化、リスクマネジメントに取り組んでいます。特に、ハラスメント防止に関する全社的な活動を推進するとともに、女性活躍推進や次世代人材育成に向けた行動計画を具体化しています。

さらに、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）においては、シニア人材、育児・介護、LGBTQ、障がい者への対応強化にも注力しています。

また、2026年度においては人的資本投資の一環として「生成AI研修」や「テレワーク管理研修」などを実施することにより、業務効率化及び業務管理力強化を図る考えであります。なお、「生成AI研修」は実施済みであり、社内で一定の制約を課したうえで業務効率化を目的としたAI活用を推進しております。

IV. 労働環境の整備

「フレックスタイム制度」や、本社オフィスにおける「フリーアドレス」の活用、「テレワーク」の併用により、柔軟な働き方とワークライフバランスの充実に図り、労働生産性の向上を目指しています。

また、離職率や傷病休職の低減に向けては、心理的安全性を重視した時間外労働の削減や、メンタルヘルス対策、ストレスチェックの活用を推進しています。

V. パーパス浸透とブランド力向上

クレド刷新や社内表彰制度「ATG賞（明るく・楽しく・元気にチャレンジしま賞）」の実施を通じて、パーパスの浸透と従業員エンゲージメントの向上を図り、企業ブランド力の強化に取り組んでいます。

また、社内プロジェクト「フェムサポ@チーム」によるフェムテック推進活動を通じて、社内外への情報発信を積極的に行っています。

VI. サステナビリティに関する教育

サステナビリティに関する基礎知識の定着を目的に、2024年度より動画型のeラーニングを導入しています。導入2年目となる2025年度においては、受講を継続的に推進した結果、延べ811時間59分（一人当たり2時間4分）の教育時間を実施しました。

c. 人的資本に関するリスク管理

リスク管理を含む具体的な人事施策は人事総務部が中心となって検討し、異動や採用計画については経営会議での決議が行われます。当社の人員構成においては、主に従業員の年齢構成の偏りによるリスクが見られます。年齢構成の偏りを改善するために、積極的な中途採用の実施に加え、2026年4月入社より新卒採用を再開し、若手人材の採用と育成を行っております。商品の企画や販売は人的資源に依存する業務が多いことから、社内の多様性確保は重要な課題であり、採用した人材が定着する環境の構築が必要です。また、ハラスメント等に関する内部通報は監査役室内に内部通報窓口を設置し、常時受け付けております。内部通報受付に関する詳細は「倫理規程」に定め、その内容を社内に公開し、通報者の秘密が守られるよう対応することを明確にしています。

d. 人的資本に関する指標及び目標

当社グループでは、上記の戦略に基づき、人材の多様性確保及び育成、社内環境整備に関する方針に対して、次の指標を用いて進捗を管理しています。

<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2026年3月末現在の進捗は次の〔 〕内記載のとおりです。

- | | |
|--|-----------------------|
| ・2028年度末までに採用者に占める女性労働者の割合を50%以上 | [2026年3月末現在 80.0%] |
| ・2028年度末までに管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合を30%以上 | [2026年3月末現在 21.7%] |
| ・2028年度末までに有給休暇の取得率70%以上 | [2025年度実績 70.8%]※全従業員 |

※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、具体的な取り組みが行われているものの、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。