

# Social

## 04.社会

### S : 社会

基本方針と活動実績	49
人財戦略	50
人権の尊重	55
バリューチェーンマネジメント	56
社会貢献活動	62
社会データ	66



## 基本方針と活動実績

### ■ 三ツ星ベルトの考え方

三ツ星ベルトグループは、当社が今後も、社会価値の向上とともに持続可能な成長を実現するためには、「人財」が最も重要な成長の源泉であると認識し、当社'21中期経営計画にて示す「2030年度の“ありたい姿”」において、下記の「人財戦略」を掲げています。

#### 「2030年度の“ありたい姿”」－人財戦略

##### 変革を推進する人材の育成

- 「人」の力を最大限に発揮できる人事制度、教育制度、職場環境の充実
- 多様性を尊重した新しい発想、変革を恐れないチャレンジ精神を大切にする「企業風土」の醸成

上記“ありたい姿”的実現に向け、当社では、従業員のエンゲージメント向上を目指した企業風土改革、人材育成に取り組んでおり、2023年度までに、人財投資・R&D・DXに50億円を投資する計画です。VUCAの時代と言われる現在において、三ツ星ベルトグループは、経営環境にぶれないサステナブルな企業体質を目指し、「人財戦略」を具体化し、これを確実に実践し、その有効性を確認してまいります。

### ■ “社会”に係る施策取り組みの実績

取り組む施策	2022年度のKPI	2022年度の実績
ダイバーシティの推進	● 女性管理職者数：2030年度までに2022年度比2倍以上(4%または7人以上)にする	● 女性管理職者数：7名(全体に占める比率:4.0%) ● 取締役会における女性比率：16.7%
安全・健康	－	労働災害発生状況 ● 重篤災害：ゼロ件 ● 休業災害：1件
働きがいのある職場づくり	● 2023年度に従業員エンゲージメント測定方法を標準化し目標設定する	● 2022年度：従業員エンゲージメントの測定を開始(2023年3月末までに3回)
人権デューディリジェンスの推進	● 責任者を含めて管理組織を構築し、人権方針を策定し人権DD活動に着手する	● 2022年12月：人権方針を策定・開示 ● 2023年1月：人権リスクを特定 ● 2023年3月：対策を策定し、実行計画書に展開
全社行動基準の見直し	● 三ツ星ベルトグループ全社行動基準を改定し、グループ全体への周知を完了する	● 2022年11月：全社行動基準を改定

□ P.7 [三ツ星ベルトグループ 全社行動基準の改定](#)

Introduction  
三ツ星ベルト・ブランドストーリー  
三ツ星ベルトのあゆみ  
事業概要  
理念体系  
トップメッセージ  
ビジョンと戦略～'21中期経営計画  
ESG経営の深化  
サステナビリティの推進体制  
マテリアリティ  
ESGに係るこれまでの取り組み  
E:環境  
基本方針と活動実績  
環境ガバナンス体制  
脱炭素社会実現に向けた取り組み  
TCFD提言に基づく情報開示  
資源循環社会実現に向けた取り組み  
生物多様性保全の取り組み  
環境データ

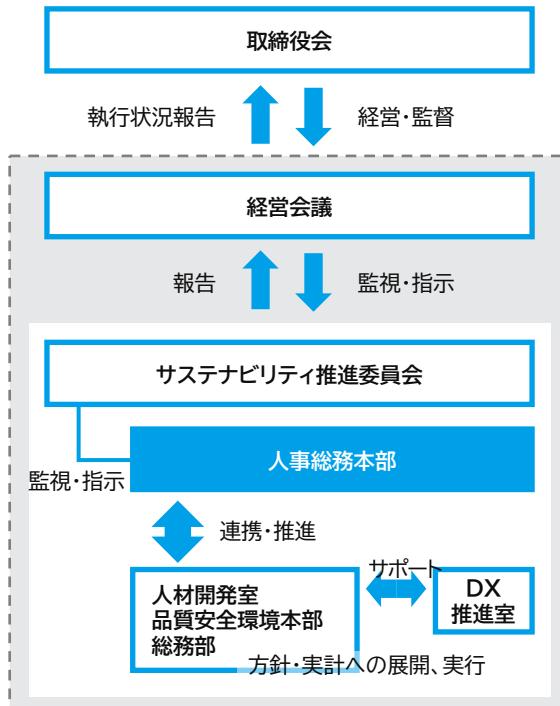
S:社会  
基本方針と活動実績  
人財戦略  
人権の尊重  
パリューチーンマネジメント  
社会貢献活動  
社会データ  
G:ガバナンス  
コーポレートガバナンス  
コンプライアンス  
リスクマネジメント  
ガバナンスデータ  
Appendix

MITSUBOSHI  
SUSTAINABILITY  
REPORT  
2023

## 人財戦略

### ■ 人的資本経営の推進体制

三ツ星ベルトグループにおける人材育成と職場環境整備に関する戦略と方針は、人事総務本部(部門長:取締役常務執行役員)において立案され、経営会議で審議、決定のうえ、取締役会に報告されます。



また、職場環境の整備、生産性改善に関する施策を組織横断的に実施し、迅速に普及させることを目的として、取締役が委員長を務め、ダイバーシティ(性別、年齢、職種、職制)を意識した委員で構成する働き方改革推進委員会が設けられています。本委員会では、実行課題、対象部門、対応施策、目標を設定し、対応施策の実施状況を監視・評価し、必要に応じて施策内容の変更を指示します。これら活動内容は、対応施策の進捗状況に応じて、社長、および経営会議に報告、審議され、この報告・審議内容は取締役会の報告事項となっています。

さらに、サステナビリティ推進委員会においては、人的資本経営の面から、2022年度のマテリアリティの1つに「人財戦略の強化」が取り上げられ、施策ごとに推進組織(右表参照)が指名されています。施策推進組織からサステナビリティ推進委員会へは月1回の頻度で実施状況報告がなされ、施策実施内容の監視・評価が行われています。

### □ P.18 ESG経営の深化

#### ● 人的資本経営に係る施策ごとの担当部署

役割	担当部署
異動、報酬、評価などの人事制度 ダイバーシティ&インクルージョン	人事部
教育制度の企画・実行	人材開発室
安全衛生、健康管理などの 職場環境管理	総務部
職場環境管理に係る制度管理	品質安全環境本部
従業員エンゲージメント、 職場環境の整備、など	働き方改革推進委員会
人権デューディリジエンス	人権DDワーキング グループ

Introduction
三ツ星ベルト・ブランドストーリー
三ツ星ベルトのあゆみ
事業概要
理念体系
トップメッセージ
ビジョンと戦略～'21中期経営計画
ESG経営の深化
サステナビリティの推進体制
マテリアリティ
ESGに係るこれまでの取り組み
E:環境
基本方針と活動実績
環境ガバナンス体制
脱炭素社会実現に向けた取り組み
TCFD提言に基づく情報開示
資源循環社会実現に向けた取り組み
生物多様性保全の取り組み
環境データ
S:社会
基本方針と活動実績
人財戦略
人権の尊重
パリューチーンマネジメント
社会貢献活動
社会データ
G:ガバナンス
コーポレートガバナンス
コンプライアンス
リスクマネジメント
ガバナンスデータ
Appendix

## 人財戦略

### ■ 人的資本に係る戦略

日本の三ツ星ベルトグループを対象として、人的資本に関するリスクと機会を洗い出しました（右表）。

日本企業の経営において、労働人口の減少、従業員の高齢化は、各社共通した課題ですが、日本の三ツ星ベルトグループでは、これら以外に、女性従業員比率・女性管理職比率の低さ、従業員エンゲージメントを評価していないことが課題であると認識しています。特に従業員エンゲージメントの向上は事業活動の活性化に直結するものであり、その測定・監視・評価・改善は事業活動の中で重要な要素となります。また、これまで難しかった人事・総務施策の目標設定に活用することで、施策の有効性が明確になり、効率的な人事・総務活動につながると考えています。

表) 三ツ星ベルトグループの人的資本経営におけるリスクと機会

種類	ドライバー	影響度	事業へのインパクト		対応策／戦略	時間軸	
			リスク	影響度			
外部	政策法規制	人権擁護、少子高齢化対応、多様化、働き方改革を目的とした各種法規制	大	<ul style="list-style-type: none"> <li>法規制不遵守、コンプライアンス事故発生による信頼性失墜、社会的価値低下</li> <li>制度運用に要する経費増大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法規制遵守、適切な情報開示による企業価値の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンス管理体制の整備、監視・評価の実行</li> <li>webサイト管理体制の強化</li> </ul>	短～長期
	人口構成	労働人口減少、社会保障費増大	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用人材の能力低下による労働生産性の低下</li> <li>社会保障負担増加による収益性悪化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員エンゲージメント改善による労働生産性改善</li> <li>自動化、業務改善による収益性向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員エンゲージメント改善施策実行と監視</li> <li>DX活用、採用人材多様化による労働生産性改善</li> </ul>	中～長期
	要員構成（多様性）	年齢、性別、国籍、人種、宗教、言語等々	大	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様性喪失による変革機会喪失、事業持続性低下</li> <li>多様性喪失、人権事故発生による信頼性失墜、社会的価値の低下</li> <li>固定費増加による収益圧迫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様性維持による変革機会創出、持続性維持、収益改善</li> <li>多様性維持、適宜適切な情報開示による信頼性獲得、社会的価値向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材ポートフォリオに沿った採用・教育活動</li> <li>従業員エンゲージメント改善施策実行と監視</li> <li>人権デューデリジェンス活動の実行、改善</li> <li>マイナリティにも対応した制度設計</li> <li>webサイト管理体制の強化</li> </ul>	中～長期
	人事	法規制要員構成、人権擁護	大	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度不備、管理不足による従業員エンゲージメント低下、労働生産性低下、及び人権侵害、法令違反等の事故発生</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な制度整備と完全な制度運用による従業員エンゲージメントの向上、労働生産性改善</li> <li>適宜適切な情報開示による信頼性の獲得、社会的価値の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員エンゲージメントを評価指標とした制度運用管理</li> <li>人権デューデリジェンス活動の実行、改善</li> <li>webサイト管理体制の強化</li> </ul>	短～長期
	安全衛生	法規制要員構成	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度不備、管理不足による従業員エンゲージメント低下、労働生産性低下、及び労災、疾病等の安全衛生事故の増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適切な制度整備と完全な制度運用による従業員エンゲージメントの向上、労働生産性改善</li> <li>適宜適切な情報開示による信頼性の獲得、社会的価値の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>喫煙率、肥満指數改善施策の実行</li> <li>安全衛生管理システムの第三者認証取得（ISO45001）</li> <li>マイナリティにも対応した制度見直し</li> <li>webサイト管理体制の強化</li> </ul>	短～長期
内部	教育	法規制DX・リスキリング、人材ポートフォリオ、社内制度	中	<ul style="list-style-type: none"> <li>法規制周知活動不足によるコンプライアンス事故、人権事故の発生</li> <li>教育内容の充実による従業員エンゲージメント改善、労働生産性向上</li> <li>教育不足による労働生産性の低下、人財計画の破綻</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法規制遵守、適切な情報開示による企業価値の向上</li> <li>教育内容の充実による従業員エンゲージメント改善、労働生産性向上</li> <li>DX活用による労働生産性改善、固定費削減</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材ポートフォリオに沿った教育活動</li> <li>DX教育プログラムの開発、導入</li> </ul>	短～長期

影響度 小：1億円以下 | 中：1～10億円 | 大：10億円以上  
時間軸 短期：～2025年 | 中期：～2030年 | 長期：～2050年

Introduction  
三ツ星ベルト・ブランドストーリー  
三ツ星ベルトのあゆみ  
事業概要  
理念体系  
トップメッセージ  
ビジョンと戦略 ～'21中期経営計画  
ESG経営の深化  
サステナビリティの推進体制  
マテリアリティ  
ESGに係るこれまでの取り組み

E:環境  
基本方針と活動実績  
環境ガバナンス体制  
脱炭素社会実現に向けた取り組み  
TCFD提言に基づく情報開示  
資源循環社会実現に向けた取り組み  
生物多様性保全の取り組み  
環境データ

S:社会  
基本方針と活動実績  
人財戦略  
人権の尊重  
パリューチーンマネジメント  
社会貢献活動  
社会データ

G:ガバナンス  
コーポレートガバナンス  
コンプライアンス  
リスクマネジメント  
ガバナンスデータ  
Appendix

## ● 労働人口の減少とダイバーシティの確保

日本においては、労働人口減少への対応を進めることが今後の事業を継続していくための重要な課題であると認識しています。労働人口が減少する中、DXを推進して生産性改善と自動化を進め、事業拡大に伴う要員の増加をゼロ、或いはマイナスにしなければなりません。2022年、DXの活用を確実に進めることを目的として、DX推進室を設置いたしました。また、人材開発室においては、「物流のIT化」、「AI(人工知能)活用」等の新規教育プログラムをスタートさせています。今後、具体化される様々な事業計画の中で、いつまでに、どのようなスキル・知識を持った人材が何人必要かを要員計画として明確にし、それに適応した人材教育、或いは必要に応じて新規採用を実施してまいります。

一方、女性従業員および女性管理職が少ない状況(2022年度 三ツ星ベルト(本体)の女性従業員比率:10.1%、同 女性管理職比率:2.4%)は、当社のダイバーシティ&インクルージョン(多様性と包括性)における課題を明確に示しています。このような状況に対して、女性活躍を推進するために、積極的な女性の採用を行うとともに職場環境の整備を進め、女性に長く働いてもらい、管理職にもチャレンジしたくなる職場づくりを目指します。

既に、育児休暇制度、短時間勤務制度、時間単位ごとの有給休暇制度、フレックス勤務制度等、従業員一人ひとりの生活に合わせて勤務時間を調整する諸制度は導入済であり、新型コロナウィルスの感染拡大を契機に拡がった在宅勤務制度など時間や場所にとらわれない新しい働き方推進の取り組みも進めているところです。今後、これら諸制度が女性に限らず、従業員一人ひとりの生活に合わせて有効に活用されるよう、目標を設定し普及活動を進めてまいります。さらには、現在、事業活動の活性化、従業員エンゲージメントの向上を目的として、「誰もが言いたいことを言える会社づくり」に、社長が先頭になって取り組んでおり、会社の雰囲気が変わりつつあります。これらの施策は、女性従業員比率・女性管理職比率の改善に最も有効に機能すると考えており、先に述べました従業員エンゲージメントを指標にして、活動を更に活性化させてまいります。

## ● 従業員の高齢化への対応

日本企業の経営において、従業員の高齢化は大きな問題です。現状では70歳までの雇用が当たり前になりつつあり、“経験”というメリットを活かしながら、“身体的な衰え”や“技術の陳腐化”というデメリットを打ち消す施策の導入が必要となります。さらに、少子化問題がなかなか改善されない現状においては、労働者の高齢化問題は持続的な課題として残存することが考えられます。高齢者層の従業員には“経験”に加えて、リスクリギングによる新しい知識・スキルの習得が求められます。三ツ星ベルトグループでは、従業員の高齢化に対する取り組むべき課題として、「従業員の高齢化への対応」と「高齢者層従業員のリスクリギング」をあげ、活動しています。

“従業員の高齢化”への対応として、まず考えなければならないのが健康の維持です。当社では、人間ドック、心臓ドック、脳ドック、生活習慣病健診等の健診サービス制度を導入しています。これらサービスが有効に機能するよう、産業医の意見を反映させながらその内容を改善してまいります。また、健康の維持に加えて、健康増進のための取り組みもまた重要です。先ずは“喫煙”と“肥満”に着目し、指標を明確にして活動してまいります。

高齢者のリスクリギングについては、前述の通り、人材開発室と、新設しましたDX推進室が各事業部門・関係会社の人材育成を支援する形で進めてまいります。人材開発室とDX推進室は新しい教育プログラムの開発を行い、各事業部門・関係会社は、要員計画により必要とする人材に関する要求事項を明確にし、これを人材育成計画に展開して、人材開発室とDX推進室の支援を受け人材育成を実行します。

Introduction
三ツ星ベルト・ブランドストーリー
三ツ星ベルトのあゆみ
事業概要
理念体系
トップメッセージ
ビジョンと戦略 ~'21中期経営計画
ESG経営の深化
サステナビリティの推進体制
マテリアリティ
ESGに係るこれまでの取り組み
E:環境
基本方針と活動実績
環境ガバナンス体制
脱炭素社会実現に向けた取り組み
TCFD提言に基づく情報開示
資源循環社会実現に向けた取り組み
生物多様性保全の取り組み
環境データ
S:社会
基本方針と活動実績
人財戦略
人権の尊重
パリューチェーンマネジメント
社会貢献活動
社会データ
G:ガバナンス
コーポレートガバナンス
コンプライアンス
リスクマネジメント
ガバナンスデータ
Appendix

## 人財戦略

### ● 一人ひとりの能力開発

三ツ星ベルトグループでは、あらゆる職場で実施される新入社員教育、初期作業者教育が、従業員の能力開発の第一歩となります。その後、役割の変化に伴う階層別研修、職務内容に応じた専門研修、法令が定めるところの研修、自己啓発を支援する研修等、様々な能力開発プログラムを実行しています(右表参照)。また、QCサークル活動、GLOBAL GEMBA KAIZEN ACTIVITY、およびそれらの成果報告会も従業員の能力開発に大いに貢献しており、報告会において優秀な活動に付与される報償は活動の原動力の一つとなっています。これら能力開発プログラムは、スキルマトリックスをベースにして、部門、あるいは定められた組織で年度ごとに計画・実行され、有効性を評価したのち、次年度の活動に展開されています。

表) 能力開発プログラム一覧

階層	階層教育	職能教育	ものづくり・DX	グローバル人材教育	自己啓発 他
上級管理職 管理職	エグゼクティブスクール 部長研修 新任管理・専門職研修 ヒューマンアセスメント研修 リーダーシップ研修 入社3年目研修 新入社員研修 フォロー研修 ステップアップ研修 ビジネスマナー研修 PC・office研修 製品・材料基礎研修 ビジネス文書・簿記 SDGs超入門 営業・技術・本社研修 安全教育 工場研修	各所属部門における専門職能教育	AOTS海外実務者研修 三ツ星アカデミー 自主保全士研修 生産現場の問題解決研修 品質管理の基礎研修 QC検定 物流のIT化 AI(人工知能)活用	徳星塾 海外派遣研修 オンライン語学研修 海外赴任前研修 海外現地採用社員研修	通信教育 eラーニング お星さま研修 働く女性のスキルアップセミナー
中堅社員 若手社員					
新入社員					

Introduction
三ツ星ベルト・ブランドストーリー
三ツ星ベルトのあゆみ
事業概要
理念体系
トップメッセージ
ビジョンと戦略～'21中期経営計画
ESG経営の深化
サステナビリティの推進体制
マテリアリティ
ESGに係るこれまでの取り組み
E:環境
基本方針と活動実績
環境ガバナンス体制
脱炭素社会実現に向けた取り組み
TCFD提言に基づく情報開示
資源循環社会実現に向けた取り組み
生物多様性保全の取り組み
環境データ
S:社会
基本方針と活動実績
人財戦略
人権の尊重
パリューチーンマネジメント
社会貢献活動
社会データ
G:ガバナンス
コーポレートガバナンス
コンプライアンス
リスクマネジメント
ガバナンスデータ
Appendix

## 人財戦略

### ■ エンゲージメント向上のための環境整備

三ツ星ベルトグループの経営理念「人を想い、地球を想う」は、個の尊重、ダイバーシティの尊重を謳っており、当社は性別や人種はもとより、生活環境や考え方を異にする全ての従業員が安全、安心に生産性を高め、充足感をもって働くことのできる職場づくりを目指しています。また、先述の「従業員エンゲージメント」を新たな指標に採用し、具体的な目標値を設定した上で2023年度から取組みを推進しています。

#### ● 取り組み状況

カテゴリ	施策	内容
ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)	女性活躍推進	2023年3月末時点の三ツ星ベルトの女性従業員比率は10.1%、女性管理職比率は2.4%、定期採用者に占める女性の比率は20%となっています。'21中期経営計画の見直しにおいて「人財戦略」を重要項目として取り上げ、「人財戦略の強化」をマテリアリティとしました。「女性管理職者数」をKPIとし、「ダイバーシティの推進」に取り組んでいます。また、女性社外取締役による女性従業員との1on1ミーティング等を実施し、女性従業員の意識改革にも取り組んでいます。
	お星さま研修	長期の育児休暇から復職する従業員は、業務内容だけでなく、職場の人間関係にも悩みを抱えているケースがあります。お星さま研修は、スムーズな職場復帰のためのメンタルサポートも実施しています。
	ドレスコードの自由化	D&I促進の一環として、当社ではオフィスでのドレスコードを変更し、スーツや制服以外の服装を選択できるようにしました。従業員一人ひとりの個性を活かし、新しく自由な発想や自律的な思考が生まれやすい職場環境を目指し、これからもこうした企業風土改革を進めてまいります。
ワーク・ライフバランスのある職場づくり	年次有給休暇制度	生活における様々な状況に対応して働き続けられるように、繰り越し日数も含め、最大で40日の年次有給休暇を取得する制度としています。有給休暇を取得しやすいように、半日単位、時間単位の取得も可能です。
	特別休暇制度	年次有給休暇以外にも、結婚、出産、忌引、法要、転勤など、一人ひとりのライフイベントに対応した有給休暇を取る制度としています。メモリアル休暇は誕生日の前後1週間に取得することができ、また、勤続15年と勤続25年を迎えた従業員にリフレッシュ休暇を付与するとともに、旅行券の支給も行っています。
子育て・介護支援	育児休業制度、短時間勤務制度	育児休業は法律に則り、最長で子供が2歳になるまで取得ができます。育児休業からの職場復帰後は、労働時間を最大で2時間短縮できる短時間勤務の選択が可能です。短時間勤務は子供が小学校の始期に達するまで選択可能で、子供が3歳になるまでは賃金の減額もありません。また、所定外労働・深夜業の制限等の制度を設け、従業員の子育てを支援しています。
	お星さま制度	母子・父子家庭の従業員、障がいのある子供をもつ従業員の子育てを支援する目的で、対象となる従業員へ毎月、支援金を支給しています。
	介護休業制度	介護休業は法律に則り最大93日まで取得することができます。また、所定外労働・深夜業の制限等の制度もあり介護に配慮しています。

Introduction  
三ツ星ベルト・ブランドストーリー  
三ツ星ベルトのあゆみ  
事業概要  
理念体系  
トップメッセージ  
ビジョンと戦略～'21中期経営計画  
ESG経営の深化  
サステナビリティの推進体制  
マテリアリティ  
ESGに係るこれまでの取り組み  
E:環境  
基本方針と活動実績  
環境ガバナンス体制  
脱炭素社会実現に向けた取り組み  
TCFD提言に基づく情報開示  
資源循環社会実現に向けた取り組み  
生物多様性保全の取り組み  
環境データ  
S:社会  
基本方針と活動実績  
人財戦略  
人権の尊重  
パリューチーンマネジメント  
社会貢献活動  
社会データ  
G:ガバナンス  
コーポレートガバナンス  
コンプライアンス  
リスクマネジメント  
ガバナンスデータ  
Appendix

## 人権の尊重

### ■ 人権デューディリジェンス(以下:人権DD)

三ツ星ベルトグループは、当社の事業活動に係る全ての人の人権を尊重することが重要であると認識しており、特定したマテリアリティの1つに「人権と人格の尊重」を取り上げ、人権DDに取り組んでいます。「人権と人格の尊重」に係る課題は、マテリアリティの推進組織よりサステナビリティ推進委員会へ進捗状況が報告され、同委員会により、監視、指示、判断、評価されています。

### ● 人権リスク

2023年1月、マテリアリティの推進組織であるワーキンググループおよびサステナビリティ推進委員会での議論により、当社のサプライチェーンを含む事業活動において、以下の人権リスクを特定しました。

特定した人権リスク	担当部門
児童労働、強制労働を伴う原材料(天然ゴム、綿等)の使用	サステナビリティ推進委員会事務局+購買部
内部通報制度「三ツ星ヘルプライン」の取引先への展開	サステナビリティ推進委員会事務局+法務部

### ● 取り組み状況

人権DDを推進するに際し、以下の取り組みを進めております。

- i ) グループ行動基準の改定(2022年11月)
- ii ) サプライチェーンにおける人権リスク評価の実施  
(2022年12月)
- iii ) 人権課題の特定(2023年1月)
- iv ) 人権方針の策定(2023年1月)
- v ) 人権に係る従業員教育の実施(2023年3月)

当社グループ行動基準は、国際社会で認められた普遍的な価値観である国連グローバル・コンパクトが定める4分野(人権、労働、環境、腐敗防止)10原則に基づいたものとなっております。三ツ星ベルトグループでは、人権DDを継続的に推進するとともに、サプライチェーン全体での人権リスク改善に取り組んでまいります。

### □ P.7 三ツ星ベルトグループ行動基準の改定

### 三ツ星ベルトグループ 人権方針

三ツ星ベルトグループは、基本理念「人を想い 地球を想う」に則り、ステークホルダーと連携して人権を尊重する活動に取り組みます。この活動の中で国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に示された、人権を尊重する企業の責任を確実に果たしてまいります。

#### ■ 適用範囲

本方針は、三ツ星ベルトグループの全ての役員と従業員に適用するとともに、取引先にも本方針を支持し人権の尊重に取り組んでいただくよう働きかけてまいります。

#### ■ コンプライアンス

様々な国や地域で実施される三ツ星ベルトグループの事業活動はそれぞれの法規制を遵守し実行します。人権の尊重に係る取り組みにおいて、法規制が国連の「国際人権章典」、および国際労働機関の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に適合しない場合、これら二つの国際的原則を許される範囲で最大限優先させてまいります。

#### ■ 人権デューデリジェンスの実行

本方針の実行において、定期的に人権デューデリジェンスを行い、リスク(人権への負の影響)の洗い出し、実行課題の抽出、実行計画の策定、実行内容の監視・評価、評価結果の展開を実施し、継続的に取り組み内容を改善してまいります。

#### ■ 実行体制

人権の尊重に係る取り組みの目標が、確実、且つ迅速に達成できるように、役員が実行責任者を務める組織を編成し、人権デューデリジェンスを実行、実行内容のトップマネジメントへの報告を行います。また、ステークホルダーに向けた適切な情報開示を行うとともに、対話・協議も積極的に行ってまいります。取引先を含め三ツ星ベルトグループの事業活動において、人権を侵害する事案が発生した場合、直ちに国際基準に準じた救済を行います。

#### ■ 教育

本方針は三ツ星ベルトグループの役員、従業員をはじめ、ステークホルダーにも通知され、容易に確認できる形で開示されます。また、周知を進め、理解を深めるために適切な教育を実施してまいります。

2023年1月1日

Introduction  
三ツ星ベルト・ブランドストーリー  
三ツ星ベルトのあゆみ  
事業概要  
理念体系  
トップメッセージ  
ビジョンと戦略 ~'21中期経営計画

ESG経営の深化  
サステナビリティの推進体制  
マテリアリティ  
ESGに係るこれまでの取り組み  
E:環境  
基本方針と活動実績  
環境ガバナンス体制  
脱炭素社会実現に向けた取り組み  
TCFD提言に基づく情報開示  
資源循環社会実現に向けた取り組み  
生物多様性保全の取り組み  
環境データ

S:社会  
基本方針と活動実績  
人財戦略  
人権の尊重  
パリューチーンマネジメント  
社会貢献活動  
社会データ

G:ガバナンス  
コーポレートガバナンス  
コンプライアンス  
リスクマネジメント  
ガバナンスデータ  
Appendix

# バリューチェーンマネジメント ①責任ある調達

## ■ 責任ある調達

優れた品質の製品・サービスを、適正な価格で安定して調達することは、事業活動を持続可能な形で展開するための前提条件であり、そして、その基盤となるのは、お取引先と当社グループとの確立された信頼関係に他なりません。

「三ツ星ベルトグループ 調達方針」でコミットしております通り、全てのお取引先と、“公正・公平な調達活動”を行い、“相互に信頼できるパートナーシップを構築”し、三ツ星ベルトグループとお取引先により、新たな価値を共創できる関係の構築に取り組んでまいります。

## ● パートナーシップ構築宣言

2021年、三ツ星ベルトは、経済産業省が提唱するサプライチェーン全体での新たな付加価値の創造と適正な取引を目的とした「パートナーシップ構築宣言」を行いました。



## 三ツ星ベルトグループ 調達方針

三ツ星ベルトグループは、基本理念「人を想い、地球を想う」のもと、公正・公平な調達活動を行い、お取引先と相互に信頼できるパートナーシップの構築に努めてまいります。

### 1. 公正・公平な取引

取引を希望されるお取引先に対して、公正・公平な取引の機会を提供いたします。お取引先の選定に際しては、品質・技術力・納期・価格・供給の安定性などを総合的に勘案しています。

### 2. パートナーシップの構築

公正・公平な取引を通して相互に信頼できるパートナーシップを構築し、双方の発展を目指します。

### 3. 法の遵守と機密保持

調達活動を行うに際し、関連する法令および社会規範を遵守し、また、調達取引において知り得たお取引先の機密は、お取引先の承諾なしには第三者に開示いたしません。

### 4. CSR調達の推進

法令、社会規範を遵守し、人権尊重、安全衛生、情報セキュリティ、またはそれらに係る適時・適切な情報開示など、社会的責任を果たす調達を推進してまいります。

### 5. グリーン調達の推進

地球環境の保全、持続可能な社会の実現に向け、お取引先とともに環境負荷の低減に配慮した調達活動に取り組みます。

2023年2月1日

## ● 2023年度の取り組み

三ツ星ベルトグループが、持続可能な社会の実現に貢献していくためには、お取引先と価値観を共有のうえで、「CSR調達（コンプライアンス、人権尊重、安全衛生、情報セキュリティ、情報開示等）」、「グリーン調達（気候変動対応、生物多様性保全、水セキュリティ、サーキュラーエコノミー等）」の深化に取り組み、さまざまな社会課題の改善に取り組んでいく必要があります。

2023年、持続可能な社会の実現への取り組みをバリューチェーン全体でより活性化させていくために、国連グローバルコンパクトが定める、人権、労働、環境、腐敗防止に関する10原則に則り、三ツ星ベルトグループの調達に関する考え方、お取引先と共に取り組みたい内容を、「調達ガイドライン」として整理・開示する予定としています。

Introduction	三ツ星ベルト・ブランドストーリー
	三ツ星ベルトのあゆみ
	事業概要
	理念体系
	トップメッセージ
	ビジョンと戦略～'21中期経営計画
ESG経営の深化	サステナビリティの推進体制
	マテリアリティ
	ESGに係るこれまでの取り組み
E:環境	基本方針と活動実績
	環境ガバナンス体制
	脱炭素社会実現に向けた取り組み
	TCFD提言に基づく情報開示
	資源循環社会実現に向けた取り組み
	生物多様性保全の取り組み
	環境データ
S:社会	基本方針と活動実績
	人財戦略
	人権の尊重
	バリューチェーンマネジメント
	社会貢献活動
	社会データ
G:ガバナンス	コーポレートガバナンス
	コンプライアンス
	リスクマネジメント
	ガバナンスデータ
Appendix	

## バリューチェーンマネジメント ①責任ある調達

### ● 気候変動対応、生物多様性保全、水セキュリティ対応に向けた取り組み

三ツ星ベルトグループ本社における2022年度のScope3－カテゴリ1「購入した製品・サービス」に由来するCO<sub>2</sub>排出量は約38,000tonであり、同カテゴリでのScope1およびScope2の合計CO<sub>2</sub>排出量：約29,000tonを大きく上回っています。地球温暖化を止めるためには、当社グループのCO<sub>2</sub>排出量を減らしていくことも重要ですが、サプライチェーン全体でのCO<sub>2</sub>排出量を減らすことにも同じように注力しなければなりません。

サプライチェーン全体で取り組むべき課題はCO<sub>2</sub>排出量の削減にとどまらず、2022年度に実施した人権デューデリジェンス活動においては、当社グループの主力製品である伝動ベルトの原材料として使用する「天然ゴム」、「綿」の生産地における強制労働、児童労働が、人権擁護活動として取り組むべき課題の対象に特定されています。

さらには、2023年度に実施した、生物多様性、水セキュリティと三ツ星ベルトグループの事業活動の関係調査では、管理が不十分な「天然ゴム」の栽培による森林破壊が生物多様性の保全を脅かしており、また、同じく管理が不十分な「綿」の栽培による散水、農薬汚染が、既に高い水ストレスが存在する栽培地域の水ストレスを一層悪化させていることが明らかになったため、当社グループが今後取り組むべき課題に設定いたしました。

三ツ星ベルトグループの事業活動は、バリューチェーンを含み、さまざまな社会課題と密接に関係しています。三ツ星ベルトグループは、これら社会課題の解決に向け、価値観を共にするお取引先と連携して取り組みを推進しています。

### ● お取引先監査について

三ツ星ベルトグループでは、お取引先の環境保全および品質保証に関する取り組み状況を監視・評価・改善する目的で、毎年、ISO14001(環境管理システム(EMS)) またはISO9001・IATF16949(品質管理システム(QMS))に準拠した、二者監査(場合によって一者監査)を実施しております。監査対象となるお取引先は、過去の監査結果を反映させて絞り込んでおります。

【単位:件】

お取引先監査実施状況		2020	2021	2022
環境	実施件数	17	21	18
	不適合件数	0	0	0
品質	実施件数	17	21	18
	不適合件数	0	0	0
BCP	実施件数	46	54	75
	未策定期数	8	18	14

これまでの監査の結果から、環境保全および品質保証に関しては、お取引先での取り組み状況は良好であると判断していますが、今後の課題は、監査を行うお取引先の範囲を、三ツ星ベルトグループ本社購買部のお取引先から、三ツ星ベルトグループ関連会社のお取引先にまで拡大していくことであると考えています。

また、2020年度より、気候変動対応への取り組みとして、お取引先に事業継続計画(BCP)の策定・運用を依頼しており、毎年行う一者監査によりその運用状況の確認を行っております。一者監査の実施件数は年々増加しており、2022年度では、主要お取引先79社の95%にあたる75社のお取引先において監査の実施にご協力いただきました。

Introduction
三ツ星ベルト・ブランドストーリー
三ツ星ベルトのあゆみ
事業概要
理念体系
トップメッセージ
ビジョンと戦略～'21中期経営計画
ESG経営の深化
サステナビリティの推進体制
マテリアリティ
ESGに係るこれまでの取り組み
E:環境
基本方針と活動実績
環境ガバナンス体制
脱炭素社会実現に向けた取り組み
TCFD提言に基づく情報開示
資源循環社会実現に向けた取り組み
生物多様性保全の取り組み
環境データ
S:社会
基本方針と活動実績
人財戦略
人権の尊重
バリューチェーンマネジメント
社会貢献活動
社会データ
G:ガバナンス
コーポレートガバナンス
コンプライアンス
リスクマネジメント
ガバナンスデータ
Appendix

## バリューチェーンマネジメント ②品質

### ■品質に関する考え方

三ツ星ベルトグループは、ものづくりの会社です。製品とサービスに対するお客様の「信頼」は、当社グループが今後も持続可能な成長を遂げるための企業価値の源泉の一つであると考えています。

品質に係る取り組みとして、ISO9001に準拠した品質マネジメントシステム(QMS)を維持、改善しながら、これまでにその範囲をグループ全体に拡げてまいりました。自動車産業に関連する拠点では、要求事項がより厳しい自動車産業向けの規格IATF16949に準拠したQMSを構築しています。これらQMSで定められた要領に従い実行される品質に関する事業活動は、当社グループの「基本理念」ならびに「経営基本方針」のもとに定めた「品質基本方針」に基づいています。

### QMS認証取得状況(2022年)

IATF16949	三ツ星ベルト(株)(四国工場)	自動車用ベルト
	三ツ星ベルト技研(株)	自動車用ベルト
	MBL(USA) CORPORATION	自動車用ベルト
	STARS TECHNOLOGIES INDUSTRIAL LIMITED	自動車用ベルト
	MITSUBOSHI OVERSEAS HEADQUARTERS PRIVATE LIMITED	自動車用ベルト
	PT_SEIWA INDONESIA	自動車用ベルト
	蘇州三之星機帶科技有限公司	自動車用ベルト
	MITSUBOSHI BELTING-INDIA PRIVATE LIMITED	自動車用ベルト
ISO9001	三ツ星ベルト(株)(神戸本社、東京本社、名古屋工場、四国工場)	一般産業用ベルト、ウォームホイールブランク、エンジニアリングプラスチック、Vリブドブーリ、ベルトテンショナー
	三ツ星ベルト技研(株)	建築用防水シート、土木用遮水シート
	三ツ星ベルト工機(株)	金属ペースト、回路基板材料および塗料
	建設資材本部(神戸本社、東京本社、名古屋工場)	タイミングブーリ
	電子材料部	搬送用樹脂ベルト
	三ツ星ベルト工機(株)	一般産業用ベルト
	三ツ星ベルトコンベヤ(株)	一般産業用ベルト、カップリングゴム弾性体
	MITSUBOSHI OVERSEAS HEADQUARTERS PRIVATE LIMITED	一般産業用ベルト
	PT.MITSUBOSHI BELTING INDONESIA	一般産業用ベルト
	PT_SEIWA INDONESIA	一般産業用ベルト
JIS A6008	STARS TECHNOLOGIES INDUSTRIAL LIMITED	一般産業用ベルト
	蘇州三之星機帶科技有限公司	一般産業用ベルト
JIS A6008	建設資材本部(名古屋工場)	合成高分子ルーフィングシート

### 三ツ星ベルトグループ 品質基本方針

#### 経営基本方針:

高機能、高精密、高品質な製品の提供を通して社会に貢献する。

1. 高機能、高精密、高品質な製品の提供を通して社会に貢献する」とは、顧客が性能・機能・信頼性等に満足し、社会に役立つ製品を造り、これを提供することをいう。

2. この品質基本方針を達成するために、下記の事項を実施する。

- ① 顧客の満足を得る製品を開発する。
- ② 全社的品質管理(TQM: Total Quality Management)を充実・レベルアップし、国内外業界トップレベルの品質を確保する。
- ③ 決めた標準を守って仕事を行う。

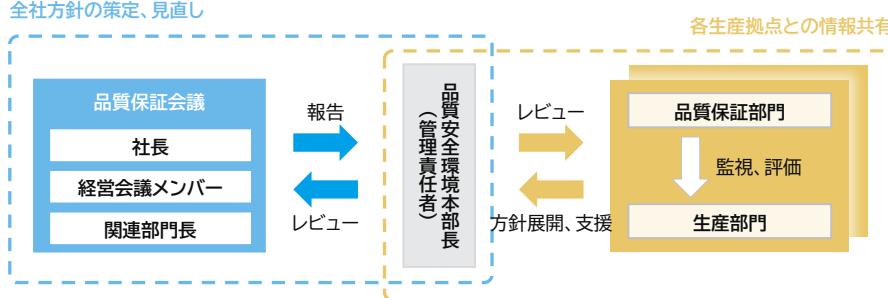
Introduction	三ツ星ベルト・ブランドストーリー
三ツ星ベルトのあゆみ	事業概要
理念体系	トップメッセージ
ビジョンと戦略	～'21中期経営計画
ESG経営の深化	サステナビリティの推進体制
E:環境	マテリアリティ
E:環境	ESGに係るこれまでの取り組み
E:環境	基本方針と活動実績
E:環境	環境ガバナンス体制
E:環境	脱炭素社会実現に向けた取り組み
E:環境	TCFD提言に基づく情報開示
E:環境	資源循環社会実現に向けた取り組み
E:環境	生物多様性保全の取り組み
E:環境	環境データ
S:社会	基本方針と活動実績
S:社会	人財戦略
S:社会	人権の尊重
S:社会	バリューチェーンマネジメント
S:社会	社会貢献活動
S:社会	社会データ
G:ガバナンス	コーポレートガバナンス
G:ガバナンス	コンプライアンス
G:ガバナンス	リスクマネジメント
G:ガバナンス	ガバナンスデータ
Appendix	

## バリューチェーンマネジメント ②品質

### ● 管理体制

品質に関する事業活動ならびに品質問題に対する責任と権限は社長にあり、品質安全環境本部長が活動の管理責任者を務めます。社長は経営会議メンバー、部門長を招集し「品質保証会議」を開催、品質安全環境本部長が報告する活動状況についてレビューを行い、その結果を戦略、方針、計画の見直しに展開いたします。見直された戦略、方針、計画は、品質安全環境本部長を通じて、各拠点の品質保証部門に通知され、それぞれの現場に対応した方針、計画へと展開されます。計画の実行内容は、各拠点の品質保証部門が、月度で監視、評価し、報告書としてまとめ、品質安全環境本部長に報告します。

#### 全社方針の策定、見直し



### ● 実施状況

品質保証に関する項目において、三ツ星ベルトグループの事業活動にどのようなリスクと機会をもたらすのか洗い出しを行い、その結果を具体的な施策に展開しました。

「QMSの維持改善」、「品質教育の充実」、「確実な工程管理」を重点課題とし活動の深化に取り組んでまいります。

関連項目	リスク(▼)と機会(△)	施策
法令遵守 顧客対応	△ 早期対応による企業信頼度向上	・ QMSの維持、改善
	▼ 法令違反、顧客要求違反による企業価値の毀損	・ 品質教育の充実
品質改善	△ 信頼性確保によるブランドイメージの向上	・ 工程管理の徹底
	▼ 品質レベルの低下による競争力低下	・ お取引先との協業
事業展開	△ 新規市場の開発による受注機会の増加	・ 新事業、新製品のQMS支援
	▼ 自動車のEV化による既存製品の市場縮小	

#### ・ QMSの維持、改善

2022年度、第三者審査を受審し、全対象拠点でISO9001、IATF16949またはJIS A6008の認証を維持しました。

#### ・ 品質教育の充実

三ツ星ベルトグループでは、全社の品質管理(TQM : Total Quality Management)の一環として、1967年からQC(品質管理)サークル活動に取り組んでいますが、近年は、グローバルな人材育成・改善活動の場として、国内工場に留まらず海外各工場にもその活動が定着しています。毎年秋には「三ツ星ベルトグローバルQCサークル大会」を開催し、現場における製品の品質管理や作業効率の改善などの事例を発表し合い、相互研鑽を図っています。また、一般財団法人 日本科学技術連盟主催のQCサークル全国大会に選抜サークルが発表するなど、社外のQCサークル発表会にも積極的に参加し、レベル向上を図っています。

2022年度は三ツ星ベルトグループの各拠点から選抜されたサークルがシンガポールに集結し、三ツ星ベルトグローバルQCサークル大会が行われました。新型コロナウィルス感染予防対策を講じ、参加人数を絞っての開催となりましたが、各拠点間の交流が盛んに行われ、一体感のある有意義な大会となりました。国内では年に2回QCサークル全社大会を開催しております。会場に集合しての発表・聴講のほか、オンライン配信を併用することで、場所を問わず多くの従業員が参加でき、従来にも増して活発な相互研鑽が行われています。加えて、知識・技術の向上、人材育成の強化を図るために、長期的・継続的な品質管理教育を実施しています。品質管理教育は入社時の教育に始まり、それぞれの部門、業務にて必要とされる専門的なものを含め、多岐に渡って実施されます。専門的な知識はもとより、QC的なものの見方、考え方を理解し、身に着けることで品質に対する意識を高め、品質基本方針の達成に向けて取り組んでいます。

#### ・ 工程管理の徹底

生産拠点では、標準類遵守管理の一施策として、日々、製造ライン責任者が職場パトロールを行いますが、マンネリ化を防ぐ目的で拠点責任者、他部門の責任者もパトロールに参加します。地道な活動ですが、小さな改善を積み上げることで標準類遵守またはコンプライアンスの維持に貢献しています。

#### ・ PL訴訟、リコールへの対応

PL訴訟、リコールは、ものづくりの会社の「信頼」を傷つけますが、財務的にも非常に大きなインパクトを発生させる場合があります。三ツ星ベルトグループ全体をカバーする保険に加入することでこれらのリスクに備えています。

Introduction  
三ツ星ベルト・ブランドストーリー  
三ツ星ベルトのあゆみ  
事業概要  
理念体系  
トップメッセージ  
ビジョンと戦略 ~'21中期経営計画  
ESG経営の深化  
サステナビリティの推進体制  
マテリアリティ  
ESGに係るこれまでの取り組み

E:環境  
基本方針と活動実績  
環境ガバナンス体制  
脱炭素社会実現に向けた取り組み  
TCFD提言に基づく情報開示  
資源循環社会実現に向けた取り組み  
生物多様性保全の取り組み  
環境データ

S:社会  
基本方針と活動実績  
人財戦略  
人権の尊重  
バリューチェーンマネジメント  
社会貢献活動  
社会データ

G:ガバナンス  
コーポレートガバナンス  
コンプライアンス  
リスクマネジメント  
ガバナンスデータ

### Appendix

## バリューチェーンマネジメント ③安全と健康

### ■ 労働安全と従業員の健康

三ツ星ベルトグループは、持続可能な成長を実現するための価値の源泉は「人財」であると認識しています。

#### □ P.49 基本方針と活動実績

従業員の安全と健康を確保し、これを管理するシステムを維持、改善することを経営における最重要課題ととらえ、「労働安全衛生基本方針」のもと、従業員の健康と安全の向上に資する活動を実施しています。

#### 労働安全衛生基本方針

三ツ星ベルトグループ全従業員の安全と健康確保およびそれを管理するシステムの継続的な改善は、経営の最重要課題であり、全従業員が協力して安全衛生活動に取り組みます。

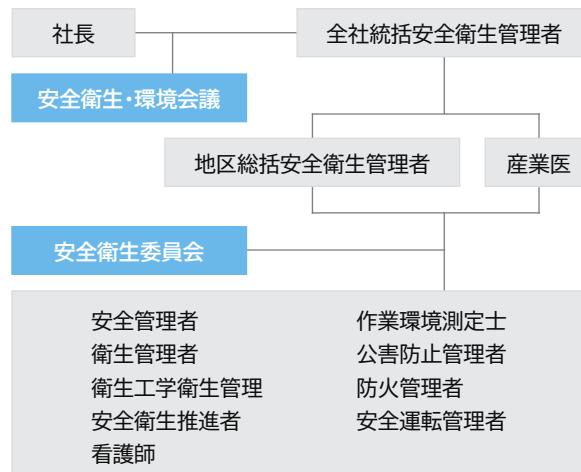
#### 行動指針

全従業員がコミュニケーションを図り、全員参加で安全衛生活動を実行します。

- ・安全衛生管理システムが常に有効に機能するように維持、改善を行います。
- ・安全衛生関係法令および安全衛生管理規程を遵守します。
- ・リスクアセスメントおよび安全衛生教育を通じて、労働災害の未然防止を図ります。
- ・健康診断、メンタルヘルス対策、感染症対策等を実施し、全従業員の健康管理を推進します。
- ・交通安全意識を高め、交通事故の撲滅を図ります。

#### ● 管理体制

安全環境担当役員が議長を務め、全部門長がメンバーを務める「安全衛生・環境会議」が、年2回開催され、全社総括安全衛生管理者がまとめた実施状況報告について、社長と経営会議メンバーによるレビューを行い、その結果を戦略、方針、計画の見直しに展開いたします。見直された戦略、方針、計画は、地区ごとに選任された地区総括安全衛生管理者を通じて、実質的な実行組織である安全衛生委員会に通知され、それぞれの現場に対応した方針、計画へと展開されます。計画の実行内容は、安全衛生委員会が、月度で監視、評価し、報告書としてまとめ、地区総括安全衛生管理者を通じて、全社総括安全衛生管理者に報告されます。



Introduction	三ツ星ベルト・ブランドストーリー
	三ツ星ベルトのあゆみ
	事業概要
	理念体系
	トップメッセージ
	ビジョンと戦略～'21中期経営計画
ESG経営の深化	サステナビリティの推進体制
	マテリアリティ
	ESGに係るこれまでの取り組み
E:環境	基本方針と活動実績
	環境ガバナンス体制
	脱炭素社会実現に向けた取り組み
	TCFD提言に基づく情報開示
	資源循環社会実現に向けた取り組み
	生物多様性保全の取り組み
	環境データ
S:社会	基本方針と活動実績
	人財戦略
	人権の尊重
	バリューチェーンマネジメント
	社会貢献活動
	社会データ
G:ガバナンス	コーポレートガバナンス
	コンプライアンス
	リスクマネジメント
	ガバナンスデータ
Appendix	

## バリューチェーンマネジメント ③安全と健康

### ● 実施状況

安全衛生に関する項目において、三ツ星ベルトグループの事業活動にどのようなリスクと機会をもたらすのか洗い出しを行い、その結果を具体的な施策に展開しました。

「法令改正にタイムリに対応したコンプライアンスの徹底」、「リスクアセスメントによる災害の未然防止」、「健康診断システム、労働災害管理システムの維持・改善」を重点課題とし活動に取り組んでまいります。

関連項目	リスク(▼)と機会(△)	施策(取り組み、活動)
法令遵守	△ 早期対応による企業信頼度向上	内部監査、法規制教育・訓練、有資格者の育成、法改正など法令情報の展開
	▼ 法令違反、顧客要求違反による企業価値の毀損	
労働安全 交通安全	△ 安全確保による生産の安定、安全意識向上の相乗効果	リスクアセスメント、KY活動、安全衛生教育、安全パトロール、作業環境測定、安全対策の設備投資、ドライブレコーダーデータの活用
	▼ 労災、交通事故増加による労働力低下、企業価値低下	
健康管理 メンタルヘルス	△ 健康維持による労働活力の増強と安定	健康診断(定期健康診断・生活習慣病検診・特殊健康診断・人間ドック)、ストレスチェック、産業医パトロール、産業医との面談
	▼ 罹患者増加による労働力低下	
防災・減災 事業維持・復旧	△ 早期対応による事業継続、早期復旧、企業信頼度向上	避難訓練、アプリを利用した緊急連絡訓練、防災・減災の設備投資、結果事象型BCPの推進、新型コロナウィルスに対する柔軟かつ徹底した対策
	▼ 緊急時対応不足による事業活動の停止、企業価値低下	

### ・法令改正にタイムリに対応したコンプライアンスの徹底

労働安全衛生法改正に伴う新たな化学物質規制への移行に向け、「化学物質管理者等の選任の義務化」など、タイムリに対応し法令を遵守するとともに、コンプライアンスに関する社内意識の向上に努めています。

### ・リスクアセスメントによる災害の未然防止

リスクアセスメントは、労働災害を未然に防ぎ、従業員の安全を確保するための基本となる、重要な手法の一つです。生産現場をはじめ、あらゆる労働環境において潜在的な危険性または有害性を見つけ出し、これを除去、低減することを目指しています。年度計画に加え、工程変更等、適宜必要に応じ、リスクアセスメントを実施し、労働災害や職業性疾病の発生を未然に防止すべく取り組んでいます。

### ・健康診断システム、労働災害管理システムの維持・改善

三ツ星ベルトグループでは、定期健康診断、特殊健康診断、ストレスチェック等の法定健康診断以外にも、生活習慣病健診、その他がん検診が無料で受診できるよう健康保険組合と共同でプログラムを作っています。また、人間ドック、脳ドック、心臓ドックは受診資格に制限はありますが会社費用で受診することができます。2022年度、法定健康診断については100%実施し、また、その他の健診については希望者全員が受診しています。

交通事故を含む労働災害については、「ゼロ災」を年度目標として、リスク管理の強化、内部監査による監視、ルールの見直し等を実施しています。

項目	単位	2018	2019	2020	2021	2022
休業災害者数	人	0	1	6	2	1
休業災害度数率	—	0	0.73	4.5	1.44	0.7
死亡災害者数	人	0	0	0	0	0
死亡災害度数率	—	0	0	0	0	0

Introduction	三ツ星ベルト・ブランドストーリー
三ツ星ベルトのあゆみ	事業概要
理念体系	トップメッセージ
ビジョンと戦略	～'21中期経営計画
ESG経営の深化	サステナビリティの推進体制
E:環境	マテリアリティ ESGに係るこれまでの取り組み
E:環境	基本方針と活動実績 環境ガバナンス体制 脱炭素社会実現に向けた取り組み TCFD提言に基づく情報開示 資源循環社会実現に向けた取り組み 生物多様性保全の取り組み 環境データ
S:社会	基本方針と活動実績 人財戦略 人権の尊重 バリューチェーンマネジメント
S:社会	社会貢献活動 社会データ
G:ガバナンス	コーポレートガバナンス コンプライアンス リスクマネジメント ガバナンスデータ

Appendix

## 社会貢献活動

### ■ 地域社会との共生に向けた取り組み

三ツ星ベルトグループは、国内外にある全ての事業拠点がそれぞれの属する地域社会とともに発展していくことを目指し、以下に示す「三ツ星ベルトグループ行動基準」に則り、様々な活動を実施しています。

#### 「三ツ星ベルトグループ行動基準」より

- 地域社会とのパートナーシップを大切にします。
- 地域社会の課題解決につながる社会貢献活動を行います。

国内の三ツ星ベルトグループでは、「住民と企業が共生するまちづくり」を目指し、グループ従業員で構成されるボランティア団体「三ツ星ベルトふれあい協議会」を結成し、地域の皆様とのふれあいを大切にしながら、SDGs推進の観点から、また、地域社会および従業員同士の交流・コミュニケーションを深めるための種々のイベントを企画・開催しています。2023年5月からは新型コロナウイルス感染拡大防止による行動制限も解除されたため、引き続き地域社会の課題解決につながる社会貢献活動を進めてまいります。

神戸本社のある神戸市長田区真野地区においては、真野地区まちづくり推進会の役員会および委員会と定期的に意見交換を実施しています(2020年:22回、2021年:22回、2022年:22回)。同委員会には、行政、教育機関の関係者も参画しており、重要なステークホルダーの一つである地域社会のニーズを確認したうえで、開催するイベントに展開しています。

### ● 地域社会とのパートナーシップ、課題解決に係る取り組み（日本国内）

事業所	イベント名	内容
神戸事業所、他 (神戸市長田区、須磨区、他)	たなばた笹飾り	神戸本社では、2001年から当社主催による「たなばたまつり」を開催しております。新型コロナウイルス感染拡大の影響により、2020年から同イベントを中止していましたが、代わりに当社グループ各事業所周辺への七夕の笹飾りを行っています。イベントの形式は以前と異なりますが、引き続き地域社会との交流を積極的に推進してまいります。
	ユニバーサルビーチへの取り組み	ユニバーサルビーチとは、海岸に専用マットを施設し、車いすの利用者にも海水浴を楽しんでもらうための活動のことをいいます。当社の本社所在地である神戸市のNPO法人「須磨ユニバーサルビーチプロジェクト」の活動に、当社SDGs推進委員会のメンバーを中心に参加しています。
	ビーチクリーン	神戸市のNPO法人「神戸海さくら」の活動に、当社SDGs推進委員会のメンバーを中心に不定期で参加しています。2023年6月には、住友ゴム工業(株)様と合同での環境教育～ビーチクリーンイベントを開催し、神戸に本社を構える企業同士が、ビーチクリーン活動を通じて交流を深めました。同日の環境教育では、環境や生態系に大きな負の影響を及ぼす海洋マイクロプラスチックの問題についてより深い理解を得る機会を持ちました。わたしたちの持続可能な未来を支える海洋環境についての取り組みを引き続き推進してまいります。
四国工場 (香川県さぬき市)	地引網体験会	四国工場では、工場に隣接する海岸での地引網体験会を毎年5月に開催しております。2023年には、新型コロナウイルス感染症に対する行動制限の解除により4年ぶりの開催となり、参加した子供たちからは、普段できない貴重な体験が喜ばれています。
	海岸清掃活動	SDGsの取り組みの一つとして、グループ従業員を中心とした約100名により工場北東(北松原海水浴場)の海岸清掃を定期的に実施しております。こうした活動を通して、従業員への海洋汚染の要因の一つであるマイクロプラスチックなどへの理解を深める活動についても同時に取り組んでまいります。
東京本社 (東京都中央区)	ミュージックサロン	阪神・淡路大震災復興にあたって多くの方からサポートをいただいたお返しをしたいと、東京都で入場無料のコンサートを年1回開催しています。観客のみならず、出演する若手音楽家の皆さまからも、一流のコンサートホールで演奏する機会として支持されています。
綾部事業所 (京都府綾部市)	由良川クリーン大作戦	2023年5月、京都府立綾部高校分析科学部が長年取り組んでいる、由良川を守る活動の一つである清掃活動「由良川クリーン大作戦」に、当社従業員とその家族・合計31名が参加しました。当活動は今回で11回目を迎え、2023年には、地域の方や団体・企業が加わり過去最多の約400人が参加し256kgのゴミを回収しました。

Introduction
三ツ星ベルト・ブランドストーリー
三ツ星ベルトのあゆみ
事業概要
理念体系
トップメッセージ
ビジョンと戦略～'21中期経営計画
ESG経営の深化
サステナビリティの推進体制
マテリアリティ
ESGに係るこれまでの取り組み
E:環境
基本方針と活動実績
環境ガバナンス体制
脱炭素社会実現に向けた取り組み
TCFD提言に基づく情報開示
資源循環社会実現に向けた取り組み
生物多様性保全の取り組み
環境データ
S:社会
基本方針と活動実績
人財戦略
人権の尊重
パリューチェーンマネジメント
社会貢献活動
社会データ
G:ガバナンス
コーポレートガバナンス
コンプライアンス
リスクマネジメント
ガバナンスデータ

### Appendix

## 社会貢献活動

### ● 地域社会とのパートナーシップ、課題解決に係る取り組み（海外関係会社）

海外各関係会社においても、三ツ星ベルトグループの基本理念「人を想い、地球を想う」のもと、環境、教育、社会など、さまざまな側面から社会課題解決に係る取り組みを行っています。

事業所	内容
STARS TECHNOLOGIES INDUSTRIAL LIMITED (略称:STI／タイ王国)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① WHA工業地帯周辺の学校の生徒たちに、PETボトルのゴミを再利用して製作されたバックパックをアップサイクル製品として提供しました。</li> <li>② 学校に通う子どもたちに、食料品、生活用品、学校備品などを提供しました。また、他の企業とプロジェクトに協力し、リサイクルペットボトルを使用したスクールバッグを寄贈しました。</li> <li>③ CO<sub>2</sub>削減に貢献するため、植林プロジェクトに参加し、寄贈された828本の木を社員に配り、各自の家に植えてもらいました。</li> </ul>
PT. MITSUBOSHI BELTING INDONESIA (略称:MBI／インドネシア共和国)	<p>2022年11月、PT. MITSUBOSHI BELTING INDONESIA(以下:MBI)は「Go Green, One Tree Million Benefits」をテーマに企業のCSR活動を2カ所で実施しました。1カ所目はアル・バロカという近隣の学校、2カ所目はパシル・ジャヤ区役所で行いました。それぞれ、学校に1,000本、区役所に1,200本の苗木を贈りました。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. アル・バロカ学校 学校の生徒と教師に1,000本の苗木を寄贈し、生徒たちには、お菓子も提供しました。また、あわせて、椅子や建築資材も寄付し、学校が応急処置室を建設して施設を改善できるよう支援しました。</li> <li>ii. パシル・ジャヤ区役所 1,200本の苗木を区役所に贈りました。苗木は後日、パシル・ジャヤ地区の町内会や市民団体に配布されました。CO<sub>2</sub>の削減、環境の質の向上、SDGsの目標達成に貢献できることを願って活動しています。MBIの活動の様子は、地元のYouTubeニュースチャンネル <a href="https://youtu.be/fOp9jetG1Yc">https://youtu.be/fOp9jetG1Yc</a> でご確認いただけます。</li> </ul>
PT. SEIWA INDONESIA (略称:P.T.Seiwa／インドネシア共和国)	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 環境に関する取り組みとして、MM2100工業団地を運営するPT. Megalopolis Manunggal Industrial Developmentを通じて、マングローブ植林プログラムへの寄付を行い、ブカシ県のバハギアビーチに合計25,500本のマングローブの植林を行いました。このプログラムは、津波にも耐えられる強い根を持つマングローブの植林により、海岸線を侵食から守ることを目的としています。</li> <li>② 教育に関する取り組みとして、MM2100工業団地にある職業訓練学校から実地実習を行う数名の学生を受け入れています。この活動は即戦力となる有能な学生を育て企業へ紹介するブカシ県政府によるLINK &amp; MATCHプログラムを支援しています。</li> <li>③ 社会に関する取り組みとして、2022年11月西ジャワ州チアンジュール地区で発生した強い地震で被災した従業員の家族に対して、チアンジュール地震援助プログラムを通じて、労働組合、社員共同組合、社内モスク理事会を含む全従業員より集めた5,500万ルピアを寄付しました。</li> </ul>



植林プロジェクト (STI／タイ王国)



地域の子供たちへの寄付 (STI／タイ王国)



“ Go Green, One Tree Million Benefits ”  
(P.T.Seiwa／インドネシア共和国)



マングローブ植林プログラム (P.T.Seiwa／インドネシア共和国)

Introduction  
三ツ星ベルト・ブランドストーリー  
三ツ星ベルトのあゆみ  
事業概要  
理念体系  
トップメッセージ  
ビジョンと戦略～'21中期経営計画

ESG経営の深化  
サステナビリティの推進体制  
マテリアリティ  
ESGに係るこれまでの取り組み  
E:環境  
基本方針と活動実績  
環境ガバナンス体制  
脱炭素社会実現に向けた取り組み  
TCFD提出に基づく情報開示  
資源循環社会実現に向けた取り組み  
生物多様性保全の取り組み  
環境データ

S:社会  
基本方針と活動実績  
人財戦略  
人権の尊重  
バリューチェーンマネジメント  
社会貢献活動  
社会データ

G:ガバナンス  
コーポレートガバナンス  
コンプライアンス  
リスクマネジメント  
ガバナンスデータ

Appendix

MITSUBOSHI  
SUSTAINABILITY  
REPORT  
2023

## 社会貢献活動

### ● 地域社会とのパートナーシップ、課題解決に係る取り組み（海外関係会社）

事業所	内容
MITSUBOSHI POLAND Sp. z o.o. (ポーランド)	ポーランドでは所得税の1.5%を公益団体に寄付できる制度※があります。MITSUBOSHI POLAND Sp. z o.o.の従業員は、この制度を利用して交通事故被害者のリハビリ等を支援する団体に寄付を行っています。ポーランドの交通事故については、EU加盟以降、中古車の大量流入等で一時的に急増しましたが、2008年以降はおおむね減少傾向にあります。しかしながら、交通事故死者数については、日本が事故100件当たり0.86人にならにに対し、ポーランドでは約11.5倍の9.8人で、死亡事故につながる重大な交通事故が多い傾向にあります。私たちは、自動車等の部品メーカーとして、交通事故ゼロを願い、交通安全に対する意識向上に努めてまいります。 ※OPP(Organizacja Pozytku Publicznego)制度
Mitsuboshi Belting Europe GmbH (ドイツ連邦共和国)	ドイツのMitsuboshi Belting Europe GmbHでは、NABU(Nature and Biodiversity Conservation Union・ドイツ自然保護連合)が環境保護を目的として行う「携帯電話のリサイクルキャンペーン」に参加すべく、社員やその家族が使用しなくなった携帯電話を集めて寄付しました。回収された携帯電話はリサイクル、電子基盤の適切処理により環境保護に貢献し、リサイクルで得た収益はNABU昆虫保護基金に活用されます。

### ● 寄付を通じた社会貢献活動

事業所	内容
子どもたちの未来を応援する活動 (日本ユニセフ協会への寄付)	阪神・淡路大震災により当社の本社所在地である神戸市長田区は壊滅的な被害に見舞われました。天災によるものに限らず、世界では依然として貧困などによって、年間500万人もの子どもたちが5歳未満でその尊い命を失っています。三ツ星ベルトグループは基本理念「人を想い、地球を想う」のもと、こうした子どもたちの役に立ちたいと、震災10年目の節目にあたる2005年度から「世界の子どもたちに愛の手を」と題して、グループ従業員一人ひとりから寄せられた寄付金を主体に、公益財団法人日本ユニセフ協会への寄付金贈呈を毎年継続して実施しています。2022年度も1,000万円の寄付を行いました。
トルコ・シリア地震による被災者および被災地支援	2023年2月6日にトルコ南東部で発生した地震により被災された方々、被災地における復旧・復興の支援を目的として、日本赤十字社を通じて300万円を寄付しました。



ドイツ自然保護連合への寄付（ドイツ連邦共和国）



日本ユニセフ協会への寄付

Introduction	三ツ星ベルト・ブランドストーリー
三ツ星ベルトのあゆみ	事業概要
理念体系	トップメッセージ
ESG経営の深化	ビジョンと戦略～'21中期経営計画
E:環境	サステナビリティの推進体制
マテリアリティ	ESGに係るこれまでの取り組み
環境データ	基本方針と活動実績
S:社会	環境ガバナンス体制
人財戦略	脱炭素社会実現に向けた取り組み
人権の尊重	TCFD提言に基づく情報開示
パリューチェーンマネジメント	資源循環社会実現に向けた取り組み
社会貢献活動	生物多様性保全の取り組み
社会データ	環境データ
G:ガバナンス	基本方針と活動実績
コーポレートガバナンス	人財戦略
コンプライアンス	人権の尊重
リスクマネジメント	パリューチェーンマネジメント
ガバナンスデータ	社会貢献活動
Appendix	社会データ
MITSUBOSHI SUSTAINABILITY REPORT 2023	MITSUBOSHI SUSTAINABILITY REPORT 2023

## 社会貢献活動

### ■ 防災に係る取り組み

事業所	イベント名	内容
全事業所	総合防災訓練	三ツ星ベルトグループでは、各事業所ごとに防災・避難訓練を実施し、従業員の災害に対する意識向上を図っています。また、阪神・淡路大震災が発生した1月17日を「三ツ星ベルト防災の日」とし、毎年総合防災訓練を行っています。この訓練は、強い地震が発生したことを想定し、いつ発生するかわからない自然災害や火災に対する減災や未然防止の活動を行うだけでなく、一人ひとりが災害発生時の適切な対応を考えて訓練に取り組んでいます。
神戸事業所 (神戸市長田区)	地域の小学校との防災の取り組み	神戸本社では、企業も地域の一住民として子どもたちの安全を見守るため、昨年度に引き続き近隣の神戸市立真野小学校新1年生の入学に合わせて、災害発生時に頭部を保護する防災頭巾を寄贈しました。今後も安全で安心な地域社会づくりの推進に取り組んでまいります。



総合防災訓練  
(神戸事業所)

### ● 地域社会とのパートナーシップイベントの様子（日本国内）



たなばた笹飾り  
(神戸事業所、2023年7月)



ビーチクリーン活動  
(神戸事業所、2023年6月)



さぬき手打ちうどんと地引網体験会  
(四国工場、2023年5月)



由良川クリーン大作戦  
(綾部事業所、2023年5月)

Introduction  
三ツ星ベルト・ブランドストーリー  
三ツ星ベルトのあゆみ  
事業概要  
理念体系  
トップメッセージ  
ビジョンと戦略～'21中期経営計画

ESG経営の深化  
サステナビリティの推進体制  
マテリアリティ  
ESGに係るこれまでの取り組み

E:環境  
基本方針と活動実績  
環境ガバナンス体制  
脱炭素社会実現に向けた取り組み  
TCFD提言に基づく情報開示  
資源循環社会実現に向けた取り組み  
生物多様性保全の取り組み  
環境データ

S:社会  
基本方針と活動実績  
人財戦略  
人権の尊重  
パリューチェーンマネジメント  
社会貢献活動  
社会データ

G:ガバナンス  
コーポレートガバナンス  
コンプライアンス  
リスクマネジメント  
ガバナンスデータ

Appendix

## 社会データ

### 従業員

項目	範囲	内容	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	GRI該当項目	
従業員の総数	単体	従業員数(正社員)	男	人	598	609	608	613	620	102-8
			女	人	68	74	74	75	74	
			男	%	89.8	89.2	89.1	89.1	89.3	
			女	%	10.2	10.8	10.9	10.9	10.7	
			男	人	38	36	39	36	40	
		従業員数(嘱託・特契)	女	人	3	3	3	1	1	102-8
			男	%	92.7	92.3	92.9	97.3	97.6	
			女	%	7.3	7.7	7.1	2.7	2.4	
			男	人	5	5	5	5	5	
			女	人	1	0	0	0	0	
新規雇用と離職	単体	従業員数(パート・アルバイト)	男	%	83.3	100.0	100.0	100.0	100.0	401-1
			女	%	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	
			男	人	37	36	24	22	30	
			女	人	7	10	5	6	4	
			男	%	84.1	78.3	82.8	78.6	88.2	
		新規雇用数	女	%	15.9	21.7	17.2	21.4	11.8	401-1
			男	人	21	22	18	27	34	
			女	人	2	4	5	4	7	
			男	%	91.3	84.6	78.3	87.1	82.9	
			女	%	8.7	15.4	21.7	12.9	17.1	
育児休業	単体	離職数	男	人	36	30	20	30	34	401-3
			女	人	3	7	3	3	7	
			男	人	0	0	1	3	9	
			女	人	3	7	3	3	7	
			男	%	0	0	5.0	10.0	26.5	
		取得権利者数	女	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	401-3
			男	人	非該当	非該当	1	2	7	
			女	人	0	4	5	6	0	
			男	%	非該当	非該当	100.0	100.0	100.0	
			女	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
有給休暇	単体	育児休業からの復職数	男	人	49.1	59.1	51.4	48.6	53.1	-
			女	%	1.7	1.7	1.5	2.4	2.2	
			障がい者雇用率	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	

※1 育児休業後、12か月経過した時単体在籍率

※2 有給休暇取得率 = 年次有給休暇取得分 ÷ 規定の年次有給休暇 × 100

※3 障がい者雇用率 = 雇用障がい者数 ÷ 常用雇用労働者数

Introduction  
 三ツ星ベルト・ブランドストーリー  
 三ツ星ベルトのあゆみ  
 事業概要  
 理念体系  
 トップメッセージ  
 ビジョンと戦略 ~'21中期経営計画

ESG経営の深化  
 サステナビリティの推進体制  
 マテリアリティ  
 ESGに係るこれまでの取り組み

E:環境  
 基本方針と活動実績  
 環境ガバナンス体制  
 脱炭素社会実現に向けた取り組み  
 TCFD提言に基づく情報開示  
 資源循環社会実現に向けた取り組み  
 生物多様性保全の取り組み  
 環境データ

S:社会  
 基本方針と活動実績  
 人財戦略  
 人権の尊重  
 バリューチェーンマネジメント  
 社会貢献活動  
 社会データ

G:ガバナンス  
 コーポレートガバナンス  
 コンプライアンス  
 リスクマネジメント  
 ガバナンスデータ

Appendix

## 社会データ

### ■ 労働安全と健康 | ダイバーシティ | 品質

項目	範囲	内容	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	GRI該当項目	
健康増進	単体	法定健診受診率 <sup>※4</sup>	%	100	100	100	100	100	- 403-9 403-10	
		健診サービス利用率 <sup>※5</sup>	%	100	100	100	100	100		
		ストレスチェック回答率 <sup>※6</sup>	%	100	100	100	100	100		
労働災害	単体	休業災害者数	人	0	1	6	2	1	- 403-9 403-10	
		休業災害度数率 <sup>※7</sup>	—	0.0	0.7	4.5	1.4	0.7		
		死亡災害者数	人	0	0	0	0	0		
労働関連の疾病	単体	死亡災害度数率 <sup>※7</sup>	—	0	0	0	0	0	- 403-9 403-10	
		業務上疾病者数	人	0	0	0	0	0		
		業務上疾病死亡者数	人	0	0	0	0	0		
研修	人材開発室 実施研修	上級管理職研修受講者数 <sup>※8</sup>	男女	n.d.	n.d.	n.d.	1.0	9.0	- 404-1 404-1 404-1 404-1 404-1 404-1 404-1 404-1 404-1 404-1	
		上級管理職研修時間 <sup>※9</sup>	男女	hr/人	n.d.	n.d.	n.d.	36.0		
		管理職研修受講者数	男女	人	n.d.	n.d.	n.d.	37.0		
		管理職研修時間 <sup>※9</sup>	男女	hr/人	n.d.	n.d.	n.d.	2.0		
		一般職研修受講者数	男女	人	n.d.	n.d.	n.d.	170.0		
		一般職研修時間 <sup>※9</sup>	男女	hr/人	n.d.	n.d.	n.d.	30.0		
		女性取締役割合	%	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1		
		女性管理職者割合	課長	%	0.9	0.9	1.6	1.6	2.4	
		女性管理職者割合	全管理職	%	0.7	0.6	1.2	1.1	1.7	
		女性給与の男性給与に対する比率	全労働者	%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	72	
ダイバーシティ	単体	女性給与の男性給与に対する比率	正規雇用労働者	%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	71	- 405-1 405-2
		女性給与の男性給与に対する比率	パート・有期労働者	%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	37	
		差別事例の発生件数	件	0	0	0	0	0		
人権	国内グループ	団体交渉権侵害リスク件数	件	0	0	0	0	0	- 406-1 407-1 408-1 409-1 411-1 412-1 412-1	
		児童労働リスク件数	件	0	0	0	0	0		
		強制労働リスク件数	件	0	0	0	0	0		
		先住民権利侵害リスク件数	件	0	0	0	0	0		
		人権DDの課題数	件	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	2		
		実施件数	件	16	18	17	21	18		
		不適合件数	件	0	0	0	0	0		
サプライヤー エンゲージメント	購買部担当の 取引先	改善件数 <sup>※10</sup>	件	非該当	非該当	非該当	非該当	非該当	- 308-2 414-2	
		IATF16949認証維持サイト数	サイト	8	8	8	8	8 <sup>※11</sup>		
		ISO9001認証維持サイト数	サイト	11	11	11	11	11 <sup>※12</sup>		

※4 法定健診受診率 = 受診者数÷対象者数

※5 健診サービス利用率 = 受診者数÷希望者数

※6 ストレスチェック回答率 = 回答者数÷回答依頼者数

※7 100万実労働時間当たりの休業災害者数、あるいは死亡災害者数

※8 上級管理職：部長職以上の役職者を指します。

※9 研修者一人当たりの研修時間

※10 取引先監査の不適合判定に対して、適切な是正処置を実施し適合判定となった件数

※11 四国工場、三ツ星ベルト技研、MBL(USA)(米国)、MOH(シンガポール)、SEIWA(インドネシア)、STI(タイ)、SMB(中国)、MB(IND)(インド)

※12 神戸事業所、四国工場、名古屋工場、東京本社、三ツ星ベルト技研、三ツ星ベルト工機、MOH(シンガポール)、MBI(インドネシア)、SEIWA(インドネシア)、STI(タイ)、SMB(中国)

### Introduction

#### 三ツ星ベルト・ブランドストーリー

三ツ星ベルトのあゆみ

事業概要

理念体系

トップメッセージ

ビジョンと戦略 ~'21中期経営計画

#### ESG経営の深化

サステナビリティの推進体制

マテリアリティ

ESGに係るこれまでの取り組み

#### E:環境

基本方針と活動実績

環境ガバナンス体制

脱炭素社会実現に向けた取り組み

TCFD提言に基づく情報開示

資源循環社会実現に向けた取り組み

生物多様性保全の取り組み

環境データ

#### S:社会

基本方針と活動実績

人財戦略

人権の尊重

パリューチーンマネジメント

社会貢献活動

社会データ

#### G:ガバナンス

コーポレートガバナンス

コンプライアンス

リスクマネジメント

ガバナンスデータ

#### Appendix