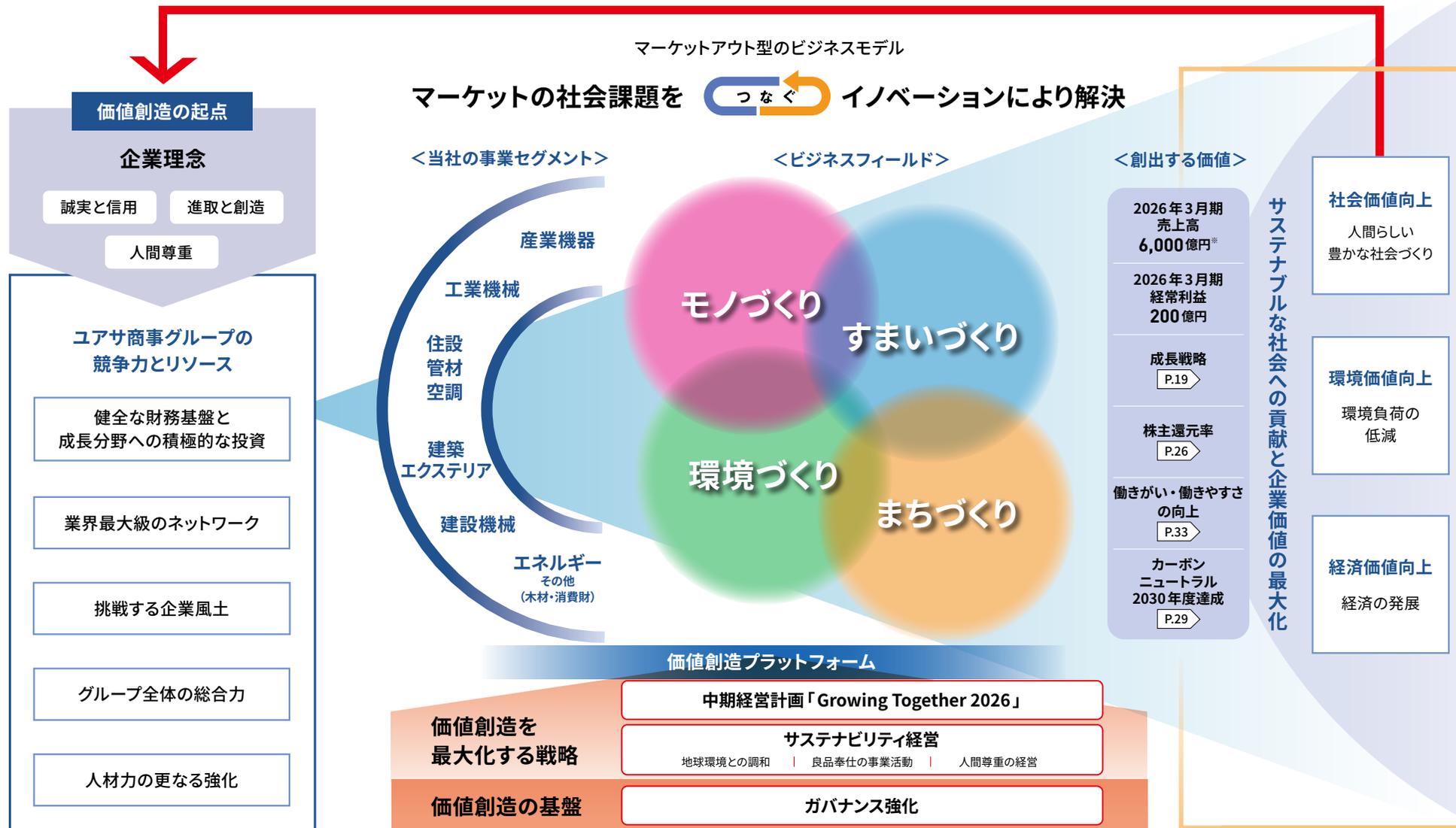


# 価値創造プロセス

「つなぐ」イノベーションにより、経済価値と社会・環境価値の両面において企業価値向上を目指します。



\*収益認識基準適用前

# ユアサ商事グループの主な事業領域



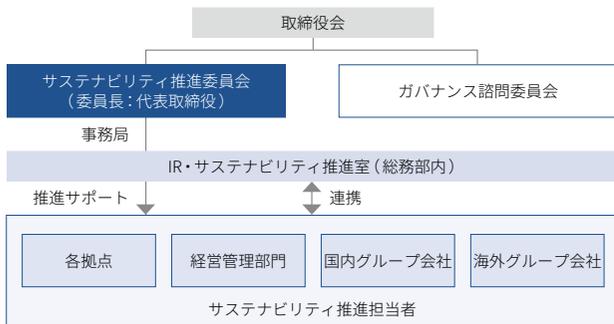
# サステナビリティ経営の推進・マテリアリティ

事業を通じ持続的な社会の構築に向け積極的に貢献します

## ガバナンス

当社グループは、代表取締役を委員長とするサステナビリティ推進委員会を設置しています。当委員会は、気候変動を含むサステナビリティ全般のリスク及び機会、影響についての審議、リスク低減のための対応方針の検討を定期的に行い、取締役会に答申します。取締役会では、それらを事業戦略及びサステナビリティに関する重要事項として審議し、方針などを決定しています。

### サステナビリティ経営推進体制



## リスク管理

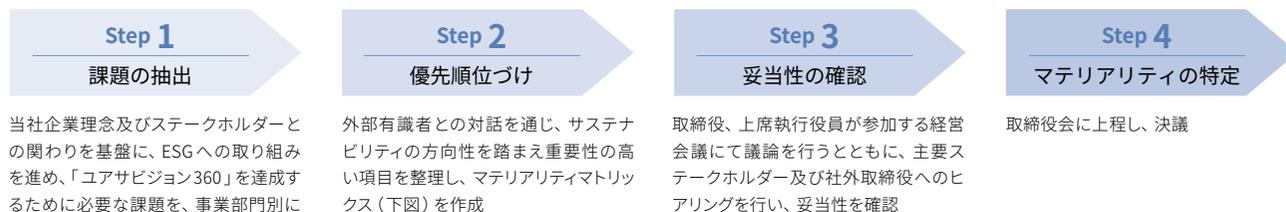
気候変動を含むサステナビリティ全般のリスク管理について、リスク管理統括責任者や各委員会（倫理・コンプライアンス委員会、内部統制委員会、環境・レジリエンス委員会など）とサステナビリティ推進委員会との連携により、リスクの特定及び評価・管理を行っています。また、関連する社内諸規則・通達などに基づき当社グループの事業活動上の様々なリスクの把握、情報収集、予防対策の立案、研修を行うなど、リスクを横断的に管理しています。

## 戦略（マテリアリティ）

### マテリアリティの特定プロセス

サステナビリティは「ユアサビジョン360」で目指す事業を通じた社会課題の解決そのものであると捉え、当社と外部有識者による検討チームにて、以下の手順で特定しました。

今後も外部・内部環境の変化に応じて、適宜見直しを行っていきます。



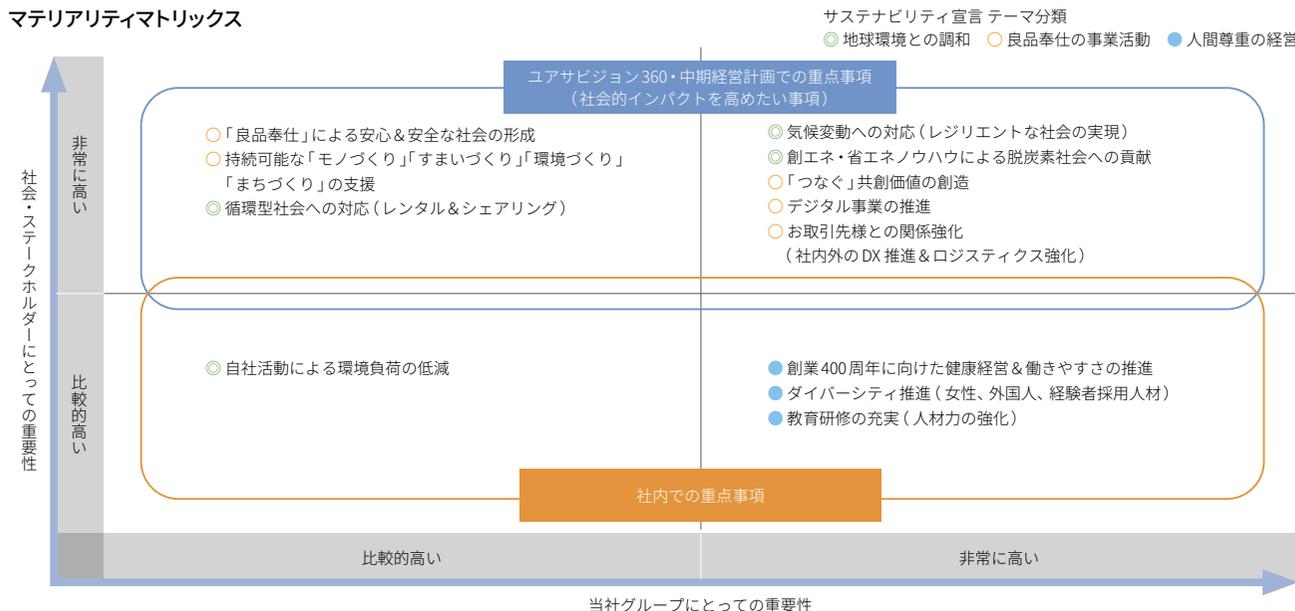
当社企業理念及びステークホルダーとの関わりを基盤に、ESGへの取り組みを進め、「ユアサビジョン360」を達成するために必要な課題を、事業部門別に抽出

外部有識者との対話を通じ、サステナビリティの方向性を踏まえ重要性の高い項目を整理し、マテリアリティマトリックス（下図）を作成

取締役、上席執行役員が参加する経営会議にて議論を行うとともに、主要ステークホルダー及び社外取締役へのヒアリングを行い、妥当性を確認

取締役会に上程し、決議

### マテリアリティマトリックス



## サステナビリティ経営の推進・マテリアリティ

### 戦略（リスクと機会）、指標と目標

サステナビリティ宣言	リスクと機会	マテリアリティ	非財務 KPI	関連する主な取り組み
地球環境との調和	<p><b>リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素化に伴う原材料などの価格高騰やエネルギー価格上昇によるコスト増</li> <li>大規模な自然災害によるサプライチェーン及び当社グループ拠点の分断</li> <li>気候変動への対応遅れや情報開示不足による対外評価下落とサプライチェーンの競争力低下</li> </ul> <p><b>機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素化に伴うグリーン商材への需要増</li> <li>気候変動に対するレジリエンス商品、資源循環に関する製品など市場ニーズへの柔軟な対応による長期的な競争力の向上</li> </ul>	<p> 気候変動への対応 (レジリエントな社会の実現)</p> <p> 創エネ・省エネノウハウによる脱炭素社会への貢献</p> <p> 循環型社会への対応 (レンタル&amp;シェアリング)</p> <p> 自社活動による環境負荷の低減</p>	<p><b>環境</b></p> <p>当社グループの CO<sub>2</sub> 排出量 (Scope1、2)</p> <p>2026年3月期目標 30%減 (2023年3月期比)</p> <p>2031年3月期目標 カーボンニュートラル</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グリーン事業の取り組み <b>P.31</b></li> <li>レジリエンス対策への取り組み <b>P.31</b></li> <li>気候変動への対応 <b>P.28</b></li> </ul> 
良品奉仕の事業活動	<p><b>リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>労働人口の減少による人手不足が及ぼす生産力の低下</li> <li>デジタル技術への対応不足による競争力の低下</li> <li>商品・サービスの品質問題による信用力の低下</li> </ul> <p><b>機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社会課題解決ビジネスの推進による新たなビジネス機会の創出</li> <li>既存製品とAI技術の融合など、付加価値の高い商品・サービスによる顧客満足度の獲得</li> <li>お取引先様との強固な関係構築によるビジネス機会の創出と収益基盤の確保</li> </ul>	<p> 「良品奉仕」による安心&amp;安全な社会の形成</p> <p> 持続可能な「モノづくり」「すまいづくり」「環境づくり」「まちづくり」の支援</p> <p> 「つなぐ」共創価値の創造</p> <p> デジタル事業の推進</p> <p> お取引先様との関係強化 (社内外のDX推進&amp;ロジスティクス強化)</p>	<p><b>人材育成</b> (対象：ユアサ商事単体)</p> <p>2026年3月期目標</p> <p>デジタル人材育成 (当社独自プログラムの合格者)</p> <p>IT人材：600名 DX人材：40名</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>収益性・成長性の向上 <b>P.18</b></li> <li>取引先ネットワークの発展 <b>P.24</b></li> <li>DX推進 <b>P.27</b></li> </ul> 
人間尊重の経営	<p><b>リスク</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人権問題や不適切な労働条件による企業評価の低下</li> <li>社員の心身の健康が保たれない、また働きやすさが保たれないことによる生産性の低下、優秀な人材の流出、心理的安全性の欠如</li> <li>多様性の欠如による思考の同質化、イノベーション創出の低下</li> </ul> <p><b>機会</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>社員の心身の健康維持、また働きやすさを実現することによる生産性の向上、優秀な人材の確保、心理的安全性の確保</li> <li>多様性に富んだ組織となることによる思考の多様化</li> <li>社員のスキル・能力が向上することによる生産性向上、イノベーション創出、競争力向上</li> </ul>	<p> 創業400年に向けた健康経営&amp;働きやすさの推進</p> <p> ダイバーシティ推進 (女性、外国人、経験者採用人材)</p> <p> 教育研修の充実 (人材力の強化)</p>	<p><b>ダイバーシティ</b> (対象：ユアサ商事単体)</p> <p>2026年3月期目標</p> <p>女性管理職比率：3.0%</p> <p>女性総合職比率：6.0%</p> <p>女性総合職採用比率：12.0%</p> <p>男性育児休業及び育児目的の休暇取得率：100.0%</p> <p>有給休暇取得率：70.0%</p> <p>平均総労働時間：1,920時間</p> <p>マネジメント人材育成：のべ370名 (研修プログラム受講人数)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材戦略（風土改革） <b>P.32</b></li> <li>ダイバーシティ <b>P.35</b></li> <li>人権の尊重 <b>P.37</b></li> </ul> 