

ESG 面談でよくいただく質問と回答

QA 内容

ESG マネジメント

サプライチェーンマネジメント

環境マネジメント

人的資本経営

ESG マネジメント

Q. 経営層が ESG について議論し、取締役会に報告する頻度は

- ✓ 本部長をはじめとする役員もメンバーに含むサステナビリティ推進委員会を毎月開催
- ✓ 同委員会の委員長による取締役会報告は年 1～2 回程度

Q. 取締役会が ESG について議論する頻度は

- ✓ 上記報告に伴う議論に加え、Tagging for Sustainability など中期計画関連の議題でも取締役会
はサステナビリティを議論。両者を合わせると、取締役会でのサステナビリティ討議は 2～3 か月に 1 回程
度

Q. 議論される主な ESG のリスクやテーマは。それらの重要性を判断する根拠は。重要な ESG テーマが欠落
していないことをどのように担保するのか

- ✓ リスクは、不十分な対応や開示に起因するお客さまや投資家の離反。テーマは、サーキュラーエコノミーにお
ける事業機会や「削減貢献量」
- ✓ リスクは、ESG 調査機関の質問票やお客さまアンケートを参照して特定。事業機会は、お客さまや業界の
接点からタギング・ビジネスの活用余地の視点で探索
- ✓ 外部団体活動や、有識者・コンサルティング会社との協議でも ESG の潮流を把握

Q. こうした課題の解決を主管する部署は。どのように進捗を管理するのか

- ✓ リスクは、CEO 直轄のサステナビリティ推進部を起点に現場が主管し、進捗は GHG 排出量や外部評価
などのモニタリングによって把握

- ✓ サーキュラーエコノミーでの事業機会は、CEO 直轄の T4S ビジネスラボが主導。例えば廃棄物の静脈物流での機会が該当

サプライチェーンマネジメント

Q. 対中貿易制裁のサプライチェーンへの影響は

- ✓ 現状、ほとんど影響は受けていない。今後も以下の理由から、大きな影響を受ける可能性は高い
- ✓ プリンタ製造拠点は、マレーシアおよびベトナム、台湾にあり、中国にはない
- ✓ プリンタ部材も、原則として現地もしくは日本のサプライヤーより購入。一部の電子部品は中国製の場合が多いが、商社を通して購入
- ✓ ラベルは基本的に消費地で製造

Q. サプライチェーン管理と品質保証の主管部署は

- ✓ 現状は、サプライチェーンを管理する統括部署はなく、各本部が購買。但し、調達統括組織を 2025 年度に設置の予定
- ✓ それまで、CSR 調達はサステナビリティ推進委員会傘下の CSR 調達サブグループが担当
- ✓ 品質保証に関わる主な責任部署は、品質保証部および品質管理統括部

Q. 人権の尊重や児童労働の禁止、強制労働の禁止、責任ある調達などを含む行動規範はあるか

- ✓ 行動規範は制定されており、[CSR 調達ガイドライン](#)が該当（英語版は準備中）

Q. サプライチェーンや品質保証に関わる第三者監査は受けているか。品質保証はどのように評価するのか

- ✓ サプライチェーンに関し、第三者監査は受けていない
- ✓ 品質保証に関し、ISO9001 の認証を取得しているグループ会社（組織・部門）においては第三者機関による審査を受けている
- ✓ 品質保証は、市場障害発生件数（発生率）にて評価している

Q. 重大な障害はどのように報告されるのか

- ✓ 重大な障害は、月次のリスクマネジメント委員会にて報告・討議されている

Q. サプライチェーンにおける追跡の範囲は

- ✓ 追跡しているのは、仕入れは一次サプライヤーまでであり、販売は一次販売先（販売店・代理店、エンドユーザー）まで

Q. 仕入先による行動規範の遵守をどのように担保するのか。遵守していない場合の対応は

- ✓ 遵守を担保するための第一歩として、23 年度にサプライヤー向けアンケート調査を開始し、24 年度に対象範囲を拡大する予定
- ✓ 外部ベンダーのツール活用によるスコア化を検討中。低スコアへの対処は未定ながら、関係性も加味して画一的なルールの制定は見込まず

環境マネジメント

Q. CO₂ 排出削減の課題は。国内外における難易度の相違とその理由は

- ✓ 課題は、再エネ導入等の脱炭素施策のコストや、環境対応による品質の担保。Scope 3 カテゴリー1 のインパクトが大きく、一次データの取得などサプライヤーとの連携も課題。海外の方が取得データの網羅性において課題が多い

Q. 環境経営や気候変動関連の事業リスクおよび機会を主管している取締役会レベルの委員会はあるか。その委員会の開催頻度は

- ✓ 取締役会レベルではないが、役員を含むサステナビリティ推進委員会が環境経営や気候変動関連の事業リスクおよび機会を主管している。同委員会は毎月開催

Q. TCFD シナリオ分析において特定したリスクおよび機会への対応は。機会の捕捉とリスクの回避への投資額は。進捗の管理方法は

- ✓ [TCFD](#) の「[対応策](#)」に関して社内ではより詳細な脱炭素施策を本部ごとに策定・推進
- ✓ 施策の統合的予算配分は 24 年度計画にて策定中
- ✓ 予算進捗は今後計画に沿ってモニタリングするものの、多くの施策の GHG 排出量等の KPI は既にモニタリング中

Q. 2030 年度 CO₂ 削減目標とは別に、短期目標はあるか。目標は SBTi 認定を受けているか

- ✓ 社内では 2 年ごとの目標（日本・海外別、Scope 別、本部別）を設定済み
- ✓ SBTi 認定は受けていないが、海外分データ網羅後に申請の予定。尚、現状目標が SBTi 基準を充足していることは、外部コンサルに確認済み

Q. 生産工程における脱炭素施策は。それらの効果測定方法は

- ✓ RFID 製造を含む北上工場にて太陽光パネルを導入するとともに、CO₂ フリー電力を調達
- ✓ プリントを生産するベトナム工場でも太陽光パネルを導入し、CO₂ 排出量を大幅に削減
- ✓ 国内工場では、LED 灯具・バイオマスインキ・環境配慮型基材への切替え、ビニール包装の削減を推進

- ✓ RFID 製造では、溶剤の不使用、基材の紙化、感熱紙の使用による構成レイヤーの削減、アルミ箔のリサイクルを推進（[統合報告書 2022](#) の P.44 参照）
- ✓ それぞれの効果は CO₂ 排出量にて有効性を計測

人的資本経営

Q. 製造面での労働環境について。自動化を進めているのか

- ✓ ラベル製造はプリンタ製造に比べて自動化が進んでいる。プリンタ製造は組み立て装置を入れなど自動化の取り組みは進めているが、個別仕様が一定程度あって 1 ラインの生産台数が限られていることもあり、ラベル製造比で人手を要する
- ✓ FY22 の設備投資実績は 63 億円で、うち約半分を国内外のラベル製造の生産性向上に振り向けた

Q. 20 以上の国・地域で製造・販売活動を行っているが、異なる文化や考え方をどのようにまとめ上げているのか

- ✓ 基本は現地のビジネス環境や文化に沿って事業を展開。一方で共通のバリューを浸透させる手立てとして 2016 年に企業理念推進部を発足させ、グローバルに浸透を進めている。具体的には、各国でのワークショップや Credo World Cup（グループサミット表彰）など

【関連情報】 統合報告書 2022 の p.1 参照 [2022_j.pdf \(sato.co.jp\)](#)

Q. 海外の子会社トップは、現地の人財か

- ✓ 欧米子会社のトップは現地化している。アジアは工場含め、中国・台湾以外は日本人がトップ。これは日系製造業がお客さまであることが多いため

Q. 人財の開発において、ロードマップなどの枠組みはあるのか。また全ての社員に等しく昇進の機会はあるのか

- ✓ バーコードや RFID など汎用技術での現場改善を生業とするサトーグループにとって、価値創造の要は人財。多様な人財がその能力を発揮することが重要
- ✓ 人財開発の枠組みとしては、日本も海外もオンラインのラーニング・マネジメント・システムを導入しており、全社員共通で習得すべき基本知識を提供。加えて子会社ごとの独自コンテンツもある。日本と海外それぞれの取り組み内容は、下記を参照
- ✓ 平等な昇進機会の提供を進めている

日本の人財開発：

- ✓ 2021 年に人財開発の機能として「SATO Campus」を立ち上げ、全社員が利用可能。SATO Campus は教育研修に限定せず、キャリア支援、理念浸透などの様々な施策を含む人財開発全般の包括的なプラットフォームである

【関連情報】 統合報告書 2023 の p.40 参照 [2023_j.pdf \(sato.co.jp\)](#)

海外の人財開発：

- ✓ 子会社の上位層に対しては、本社が海外共通の育成施策を提供。これ以外は、各社の実情に合わせて現地ヘッドや人事担当が企画・提供している

Q. 日本と海外で、離職率はどの程度か。業界平均比ではどうか

日本：

- ✓ 社員の定着率、特に入社3年未満の定着率が低く課題だった。OJT やオンライン研修、グループ研修など施策の実行で、新卒3年後定着率はFY18の68.8%からFY22は93.1%となった

【関連情報】統合報告書2023のp.11 参照 [2023_j.pdf \(sato.co.jp\)](#)

- ✓ 製造業の離職率平均と大きな乖離はない

海外：

- ✓ 子会社によってまちまちだが、業界平均に対して離職率は総じて低位

Q. 報酬について、評価連動の部分はあるか。また報酬以外の手当はどうか

- ✓ 固定給ではない部分としては、一部の工場労働者以外は評価連動部分がある。評価連動のあり方の設計は各国子会社が担う
- ✓ 各国に即した手当や福利厚生を、子会社が企画・導入

Q. 人権に関する方針はあるか

- ✓ サトーホームページの人権関連ページに記載

<https://www.sato.co.jp/about/sustainability/foundation/human-rights.html>

(以上)