

## 4つのマテリアリティ(重要課題)

<p><b>持続可能な地球環境への貢献</b></p>  <p>事業活動に伴う温室効果ガス排出量の削減を通して気候変動対策に取り組みます</p>	<p><b>サーキュラーエコノミーへの取り組み</b></p>  <p>長くご愛用いただける良質な製品づくりを基盤に循環型社会の実現に貢献します</p>
<p><b>CSR調達の更なる推進</b></p>  <p>パートナーシップを通じて、サプライチェーン全体における人権への配慮、格差・差別の解消に取り組みます</p>	<p><b>多様性の尊重と働きがいのある職場づくり</b></p>  <p>従業員一人ひとりを尊重し、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境を整備します</p>

## マテリアリティの特定

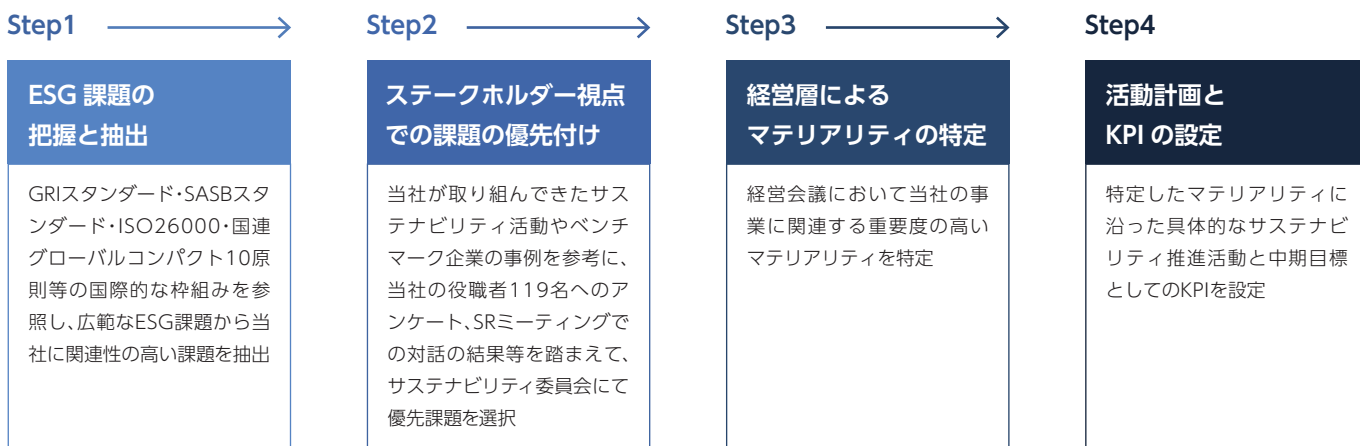
三陽商会はファッション産業が抱える社会課題への取り組み要請やステークホルダーからの期待に応え、気候変動や資源循環など、多岐にわたる課題の中からマテリアリティを特定しました。

さらに具体的な活動計画とKPI(定量的な目標)を設定することで進捗度をモニタリングしていきます。

マテリアリティの特定にあたって、まずは国際的なガイドラインやステークホルダーからの要請事項を反映させて課題を広範にリストアップしました。そして、当社の役職者へのアンケートを通じて抽出されたESG課題を「ステークホルダーにとっての重要度」「事業にとっての重要度」の2つの側面から評価しました。

サステナビリティ委員会にて、これらのマテリアリティの評価プロセスおよび評価結果の妥当性を検証し、経営会議にて優先的に取り組むべき環境・社会の重要課題を特定しました。

## マテリアリティの特定プロセス



## 活動計画とKPI

2030年の当社のあるべき姿を協議し、中期的なビジョンにて特定した4つのマテリアリティに対し、これまで当社が行ってきたサステナビリティ活動を見直しました。

マテリアリティに対する取り組みの進捗確認が可能となるKPIを再設定し、実績をモニタリングしていきます。

サステナビリティ委員会にて検証、チェックを重ね、結果をコーポレートサイト上に開示します。

マテリアリティ	コミットメント	活動計画	KPI	2022年度実績
持続可能な地球環境への貢献	事業活動に伴う温室効果ガス排出量の削減を通して気候変動対策に取り組みます	<ul style="list-style-type: none"> <li>・温室効果ガス排出量の削減</li> <li>・プラスチック使用削減</li> <li>・環境配慮型素材を使用した製品づくり</li> <li>・在庫削減/仕入管理による廃棄削減</li> </ul>	温室効果ガス排出量の削減 ①Scope1・2:50%削減 Scope3:30%削減 ※2019年度比 (2030年度) ②Scope1・2:ネットゼロ (2050年度)	Scope1・2:25%削減 Scope3:38%削減 ※2019年度比
			プラスチック使用削減 ①紙製ショッパー環境配慮型資材使用100%切替 (2030年度) ②雨用ビニルカバーゼロ化 (2030年度)	①62%  ②704kg
			全生産数量における環境配慮型素材使用率:30% (2030年度)	28%※ ※雑貨類を除いた衣料品における使用率(2023年度より全生産数量で集計)
サーキュラーエコノミーへの取り組み	長くご愛用いただける良質な製品づくりを基盤に循環型社会の実現に貢献します	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グリーン物流</li> <li>・ECOALF事業の推進</li> <li>・衣料回収キャンペーン「EARTH TO WEAR RECYCLE」</li> <li>・グリーンダウンプロジェクト</li> <li>・長期着用推進</li> </ul>	ハンガーカバー、ニットカットソー用包装プラスチックのマテリアルリサイクル率:50% (2030年度)	6%
CSR調達の更なる推進	パートナーシップを通じて、サプライチェーン全体における人権への配慮、格差・差別の解消に取り組みます	<ul style="list-style-type: none"> <li>・CSR調達</li> <li>・ホワイト物流</li> <li>・クオリティコントロール(QC)</li> <li>・アニマルウェルフェア</li> </ul>	CSR工場監査 Aランク工場比率:90%以上 (2030年度)	79%
多様性の尊重と働きがいのある職場づくり	従業員一人ひとりを尊重し、それぞれの能力を最大限に発揮できる職場環境を整備します	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ダイバーシティ&amp;インクルージョンの推進</li> <li>・働きがいのある職場環境づくり</li> <li>・未来を創る人材育成</li> <li>・従業員の健康管理</li> </ul>	女性管理職比率:20% (2026年度)	7.8%
			男性の育児休業取得率:30% (2026年度)	男性:30% (女性:100%)
			男女の賃金格差:72% (2026年度/男性を1とした場合の女性の割合/全従業員※) ※全従業員:正社員、正社員販売職、正社員専門職、契約社員(店頭除く)の合計	68%
			従業員エンゲージメントスコア:2019年度から10ポイントアップ (2026年度)	2019年度から3ポイントアップ
			健康診断受診率:95% (2026年度)	90% ※2021年度実績
			メンタルヘルスチェック受検率:95% (2026年度)	92%