

2 【サステナビリティに関する考え方及び取組】

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。

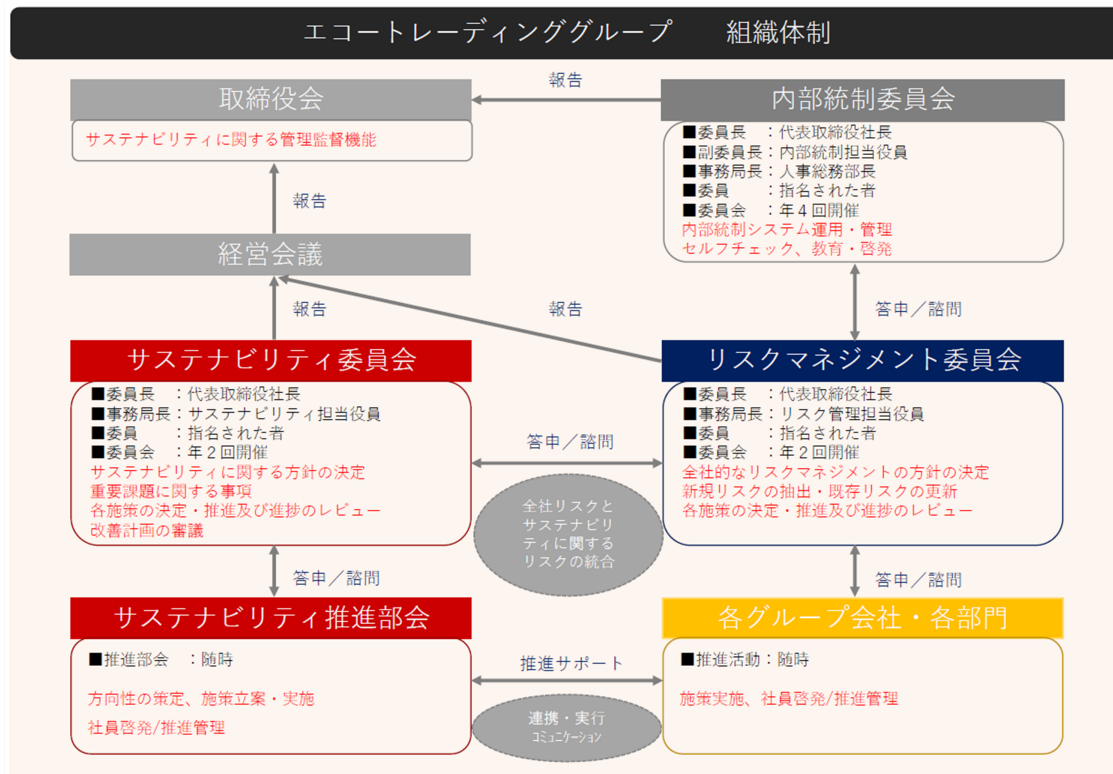
当社グループは、全ての人とペットが幸せに暮らせる社会「人とペットの真の共生」という企業理念を掲げ、行動規範やECHO Visionを踏まえて事業を進めています。人とペットが共に暮らせる環境づくりのほか、人材づくりや環境への取り組みなどを重要な社会課題と捉えています。これからも人とペットがともに暮らせる環境づくりを目指し、事業を通して持続的な社会実現に貢献していきます。

(1) ガバナンス

当社グループでは、人とペットの真の共生の実現に向けた環境整備について環境負荷の低減などを含めたサステナビリティ課題への対応を重要課題と認識しています。そのため、グループのサステナビリティ課題への対応に向け取締役会の監督の下、サステナビリティ委員会やリスクマネジメント委員会などを設置していく体制整備を予定しております。

サステナビリティ委員会は、代表取締役社長が委員長となりグループ全体のサステナビリティのリスク・機会および対応策の検討と、その進捗状況を管理し、年に2回、取締役会に対し定期的な報告を実施します。また、サステナビリティ委員会を支えるサステナビリティ推進部会が各グループ会社および各部門と連携を取り、具体的な対応策の取り組みのフォローなど進捗状況の管理をしていきます。

なお、全社にとってのマテリアリティについては、リスクマネジメント委員会で取り組むリスク管理なども踏まえサステナビリティ委員会において数年に一度、見直しを実施し、取締役会に付議、そこで決定していきます。



(2) 戦略

当社グループでは、「人とペットの真の共生」という企業理念を掲げ、その実現に向けた取り組みを進めています。当社グループでは、これらの実現に向けて事業成長を通して解決していくべき重要な課題として以下を想定、これらのリスクと機会を検討し、中期経営計画の実践を通して対応を進めていきます。なお、中期経営計画では、特にペット業界を取り巻く環境変化も踏まえて「透明性」「情報提供」「環境整備」を意識した事業展開を進めております。

	重要な課題	説明	リスク	機会	対応	関連SDGs
1	人とペットが共生する社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> 全ての人とペットが共に幸せに暮らせる環境整備 ペットが苦手な人も含めた幸福な社会づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ペットを取り巻く外部環境変化への対応遅延による市場の縮小、事業活動への批判 動物愛護法の改定による対応コスト増加 人口の減少 	<ul style="list-style-type: none"> 積極的な情報開示、透明性の確保による競争優位性の向上 環境整備による市場拡大 サービス向上による飼い主の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 動物介在教育の実施 動物とのふれあいイベント（ペット王国等） ペットコンシェルジュ NPO法人主催イベントの支援 	   
2	人財の育成	<ul style="list-style-type: none"> 自ら課題を見つけ、既存の仕組みに囚われず、新たな価値を創造する人財の育成 	<ul style="list-style-type: none"> 適切な対応をしない場合の労働生産性低下、人財流出、ビジネスチャンス逸失、健康関連費用増大 	<ul style="list-style-type: none"> 人的資源、働き方改革推進による競争力強化 環境整備と育成によるイノベーションを創造する人財の確保 	<ul style="list-style-type: none"> 役職、階級別研修の実施 人事制度の刷新 社外研修への参加 	   
3	環境負荷の低減	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動や資源問題など社会全体の課題に対して企業としての責任を果たす 	<ul style="list-style-type: none"> 炭素税による事業コスト増大 異常気象の激甚化によるサプライチェーンへの影響 生活者の意識変化 	<ul style="list-style-type: none"> 低炭素、脱炭素の貢献する製品やサービスの積極的展開、取扱による需要の高まり、市場シェア拡大 サステナブル志向の新規顧客の獲得 	<ul style="list-style-type: none"> 脱炭素に向けたアクション リサイクル原料、商品の優先的利用 商品廃棄削減への取り組み エシカル商品の取扱 	 
4	ステークホルダーとの連携	<ul style="list-style-type: none"> ペットフード・用品の継続的な安定供給によりペットとの生活基盤を構築 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン上のサステナビリティリスクによる供給不安 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーとの緊密な連携による安定供給の実現 	<ul style="list-style-type: none"> 災害が発生した地域へのペットフードや用品の優先または無償提供 ペットとの災害訓練 	  
5	ガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> 社会から信用・信頼される企業としてガバナンス・コンプライアンスを遵守 	<ul style="list-style-type: none"> 意識欠如による各種コンプライアンス違反事例の発生 コーポレートガバナンス、内部統制の機能不全による事業継続リスク、予期せぬ損失の発生 	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスの徹底、役職員の意識向上による組織の活性化、信頼性向上 コーポレートガバナンスの継続的改善を通じた持続的な企業価値向上 	<ul style="list-style-type: none"> 内部統制委員会やリスク管理委員会でのモニタリングを実施 内部統制報告書にて結果報告 	 

なお、人材が企業にとって最も大切な経営資源であると認識しており、従業員の“働きがい”向上に資する取り組みについては以下のような視点から積極的に進めております。特に人材開発の点では、「個人の多様な強みを伸ばし、チームで活かし合うことでイノベーションを起こし、社会課題の解決に資する自走できる人材集団」という目指す姿に向け一人ひとりの成長や多様な強みを発揮できるような教育機会の提供をはじめとした組織的な成長の場を提供していきます。

分野		主な取り組み
多様な人材の尊重と働き方改革	多様な人材の尊重	公正・公平な雇用条件と制度 キャリア採用 定年退職者の再雇用／障がい者の雇用 ほか
	働き方の改革	育児短時間勤務制度 時差出勤制度 ほか
人材開発・モチベーションの向上		充実した研修・教育プログラム キャリアプラン構築（社内F A制度、キャリアコース制度、社内公募制度） 目標設定研修 ほか
健康管理・健康増進		労働安全衛生委員会 メンタルヘルスケア ハラスメント研修 ほか

(3) リスク管理

当社グループでは、内部統制委員会において毎年、事業推進上のリスクの洗い出しと検討を実施しています。サステナビリティ関連のリスクについては、今後、設置予定のサステナビリティ推進委員会とリスクマネジメント委員会が連携してサステナビリティに関するリスクの特定、評価、優先順位付けとその対応策についての検討を実施していきます。また、サステナビリティ委員会ではグループにおけるリスク・機会への対応状況の進捗管理を実施、状況を踏まえた見直しなども実施していきます。

なお、気候変動については温室効果ガス排出量などを指標として設定し、進捗状況の管理をしていますが、気候変動が当社事業に与える影響は軽微とみており、現時点ではシナリオ分析は実施しておりません。改めて検討を深めていく予定です。

(4) 指標・目標

当社グループでは、「人材の育成」のうち特に多様な人材の尊重と働き方の改革にかかる指標については以下の指標を設定、進捗管理を行い進めてまいります。

指標	実績
女性従業員の割合	24.1%
男性の育児休業取得率	50.0%
研修時間（延べ研修時間合計）	729時間

また、「人材の育成」での目標及び、他の取り組みについての指標・目標はサステナビリティ委員会など設置後に改めて検討、設定します。

環境負荷の指標の一つである温室効果ガス排出量については次年度、算定を行い、自社への影響度を勘案した上で指標、目標の設定などを実施する予定です。

(5) 人的資本への取組

当社グループでは従業員個人の成長が企業の発展につながるとの認識に基づき、従業員の声に耳を傾けながら、適材適所で持てる能力を最大限に発揮できる制度の整備や自主活力にあふれた社風の創出に取り組んでいます。

① 人材戦略の基本的な考え方

当社グループが人材育成を通じて目指す姿は「個人の多様な強みを伸ばし、チームで活かし合うことで、イノベーションを起こし、社会課題の解決に資する自走できる人材集団」です。「自走できる人材」となるため、各自に期待する役割・職務行動を、役割等級の等級要件や職務行動を評価項目として明示し、それぞれが上位等級を見据えた成長に繋がるよう、チャレンジングな業務課題や教育機会を提供してまいります。

② チャレンジを促す仕組み

当社グループでは「自立・自律」「挑戦」「変革」をキーワードとし、「自走する圧倒的なオーナーシップをもつ人財を創る」ことを目的とした人事制度を2023年4月に改正いたしました。この制度では職掌に応じた能力・役割に基づいた評価項目を定めるとともに、個人のキャリアプランやライフプランに応じたキャリアコースを選択できる仕組みを導入いたしました。

また、人事制度と連動した研修体系を構築することで、個人のキャリアパスを支援する制度を構築しております。

《キャリア支援制度》

●社内F/A制度（自己申告制度）（全従業員が対象 年1回）

希望する勤務地や職種、部署を申請できる制度。中長期のキャリアプランや能力開発の取り組みを上司・部下間で共有し、人材育成に活用する制度です。

●キャリアコース転換制度

業務経験を積むことによって仕事の適性が変化した場合やライフイベントに大きな節目があった場合に、自らのキャリアプランを描き直ししながら、働き方や役割を選択できる制度です。

●社内公募制度

自ら手を挙げることにより、希望する部署やプロジェクトに就けるチャンスを増やす制度です。社内公募制度では、会社が随時定める「特定ポジション」について、希望候補者を公募し、書類や面接による審査・決定を行います。

《教育研修プログラム》

分類	プログラム名
入社前／後研修	内定者研修、内定者フォロー研修、中途入社者研修
階層別研修	新入社員研修、新入社員フォロー研修、新任主任研修、新任主査研修、新任主幹研修 新任管理職研修、新任部門長研修、次世代経営者候補育成研修
職種別研修	営業職研修、物流職研修、事務職研修
目的別研修	ビジネススキル（各種）研修、考課者研修、ハラスメント研修、 メンタルヘルス研修、キャリアデザイン研修、ライフプラン研修

※ 2023年9月からeラーニングサービス『エコスタディー』を導入、マルチデバイスにて「いつでも」「どこでも」「何度でも」学ぶことができるツールとして教育研修に活用しています。

③ ダイバーシティ&インクルージョン

当社グループは、国籍・民族・人種・思想・宗教・性別・性的指向・障害・年齢・社会的身分によって差別することなく、従業員同士が多様な価値観を認め合い、個々の従業員が持てる能力を最大限に発揮できることが大切であると考えています。多様な働き方やライフプランを尊重し、「時差出勤制度」や「育児短時間勤務制度」などの整備・拡充を推進しています。

その上で、当社は中長期的に当社を支える人材と高度なスキルや専門性を有する人材の確保を目的として、新卒採用やキャリア採用も積極的に進めており、社内では習得できない「職務経験」「スキル・知識」「能力」を備えた人材を柔軟かつスピーディーに採用できる体制を整えています。また、定年退職者の高いスキルや豊富な経験を十分に活用するとともに、働きがいを持って勤務してもらうことを目的に「定年退職者を対象とした継続雇用制度」も整備しております。この制度ではフルタイム勤務の形態で再雇用する契約に加え、出勤日や勤務時間などが調整できる個別契約型を準備し、最長67歳まで契約延長可能としております。2024年2月現在34名が制度を活用しております。

④ 健康管理・健康増進施策について

当社グループは競争力を維持し続けるためには、従業員が健全な状態で、安心して生き活きと働ける職場環境を整備することが重要であると認識し、安全衛生管理体制をはじめ、過重労働の防止に関する施策として、健康診断やメンタルヘルスクエアなどを実施し、安全で働きやすい職場環境づくりを進めております。

メンタルヘルスクエアについては外部の専門機関と提携した従業員支援プログラム制度（EAP）を導入し、当社専用の相談窓口の設置により、不調者の早期発見とともに、相談しやすい環境を整備しています。その他、新入社員研修や新任管理職研修においてメンタルヘルス研修を毎年実施しています。また、従業員が51人以上の事業所では産業医と連携しながら従業員面談などを実施し、フィジカル、メンタルの両面から従業員をサポートしています。