

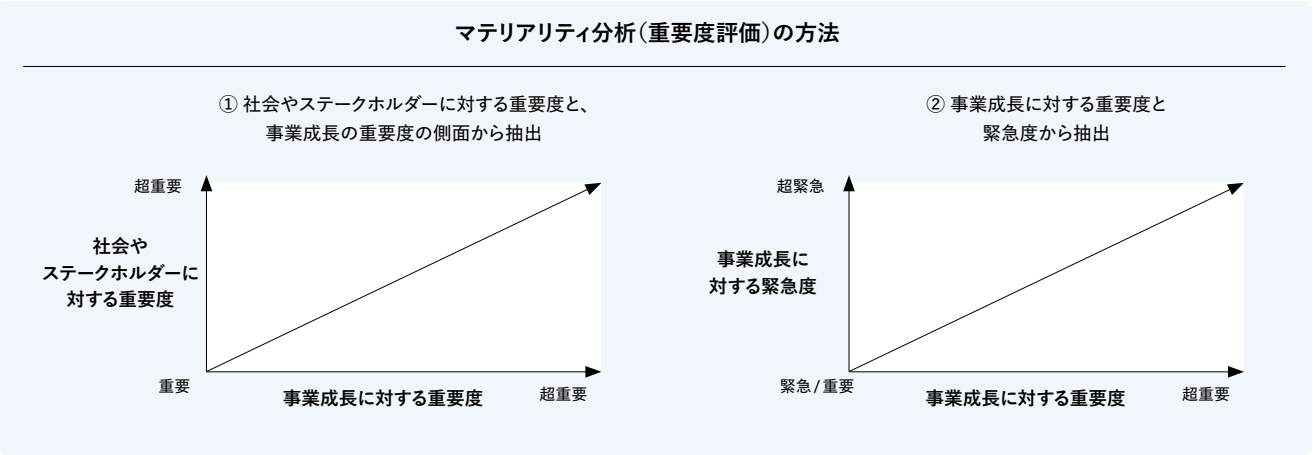
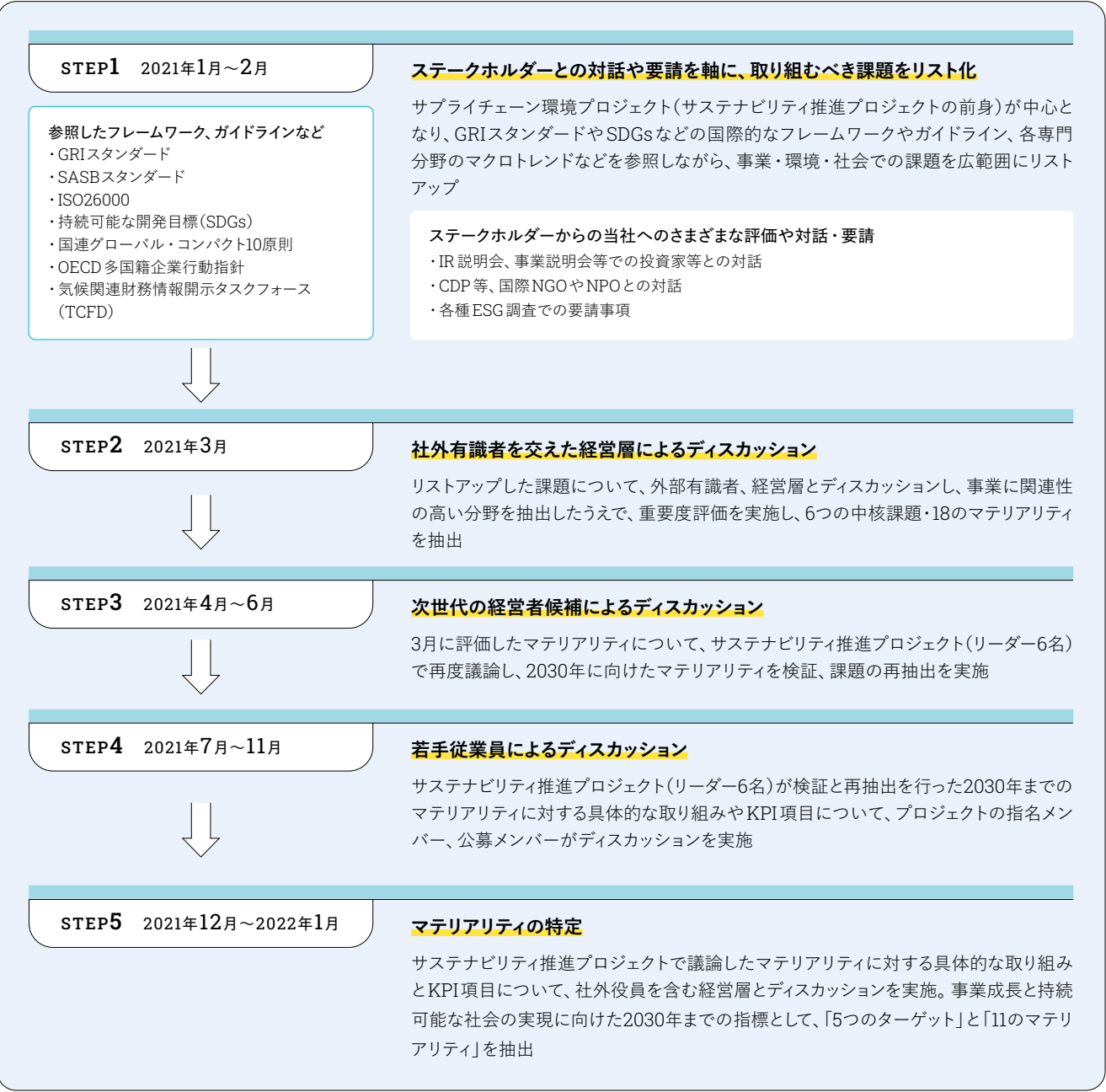
2030年に向けたマテリアリティ(重要課題)の特定

世界での人口増加、少子高齢化、デジタル革命の進行、グローバル化、気候変動や人権課題の深刻化など、将来の予測は難しくなっています。このような不透明で不確実な時代であるからこそ、当社グループの経営理念を再確認しつつ、2030年までに取り組むべき社会・環境課題を明確にし、そこからバックキャスティングして、企業として「今、何を成すべきか」を設定していく必要がありました。

「研究力」「企画力」「販売力」などこれまで培ってきた強みを進化させながら、グループとして掲げた「VISION 2030」を実現するために、マクロトレンドや多様なステークホルダーからの要請事項を考慮に入れつつ、2030年までに想定される事業課題と社会・環境課題を洞察し、「解決すべき社会・環境課題」と「事業成長」の両評価軸からマテリアリティ分析(重要度評価)を行い、5つのターゲットと11のマテリアリティの抽出を行いました。

ターゲット	マテリアリティ	貢献するSDGs
顧客 顧客への提供価値の最大化	1 パーソナライゼーションの追求による顧客体験価値の向上 2 事業領域拡大への挑戦 3 商品品質の深化とサービス品質の構築	3 すべての人に健康と福祉を 9 産業と技術革新の基盤をつくろう 12 つくる責任 つかう責任
従業員 従業員ひとりひとりの成長と、働きがいの高い組織の構築	4 自らの可能性を広げ、自信と誇りを持ち活躍できる人材への成長 5 共創・協業による高い成果を発揮できる組織づくり 6 継続的な従業員の健康増進と健康意識の向上	3 すべての人に健康と福祉を 5 ジェンダー平等を促進しよう 8 働きがいも経済成長も
環境 次世代に向けた地球環境の保全	7 環境負荷を低減する事業活動の推進 (カーボンニュートラルや資源循環社会の実現に向けた取り組みを推進)	7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に具体的な対策を
社会 すべての人が自分らしく活躍できる社会の実現	8 社会課題を解決する共創イノベーションの推進 (女性のQOL向上やダイバーシティ&インクルージョンの活動を強化)	5 ジェンダー平等を促進しよう 10 人や国の不平等をなくそう 12 つくる責任 つかう責任
ガバナンス 持続的成長の実現に向けたガバナンスの強化	9 透明性の高い経営の実践 10 リスクマネジメント体制の強化 11 収益性、資本効率の継続的改善	8 働きがいも経済成長も 12 つくる責任 つかう責任 16 平和と公正をすべての人に

マテリアリティ(重要課題)の評価・特定プロセス



2030年までに解決を目指すマテリアリティ(重要課題)

顧客:顧客への提供価値の最大化					3すべての人に健康を促進する	9気候変動や環境の持続可能性を確保する	12つくばる資源
	マテリアリティ	具体的な取り組み	2030年までのKPI項目	目標値			
1	パーソナライゼーションの追求による顧客体験価値の向上	お客さまの感動を生むために、お客さまとのつながりを増やし、お客さまから学ぶ	ワコールグループとつながりを持つ顧客数の拡大	2023年3月期に検討し、2024年3月期中に公表予定			
			顧客体験を向上させるワコールならではのサービスの体験人数の拡大				
		期待を超える商品と愛される商品をつくる	顧客データを活用した新製品やサービス開発の推進によるインナーウェア事業の再成長				
2	事業領域拡大への挑戦	お客さまをあらゆる角度でサポートするための新領域への挑戦	レディースインナー以外の事業成長と収益力の向上				
			Well-being実現に向けた新規事業の創出				
			社内リソースの新領域への展開				
3	商品品質の深化とサービス品質の構築	世界のお客さまに感動を届けるためのグローバル成長の実現	海外での事業拡大				
		時代の要求する品質管理体制及び、品質レベルの追求	商品品質の継続的な監視と改善活動の実施 店頭・デジタルサービス品質の維持・向上				

従業員:従業員ひとりひとりの成長と、働きがいの高い組織の構築					3すべての人に健康を促進する	5多様な人材の活躍を促進する	8働きがいや健康を促進する
	マテリアリティ	具体的な取り組み	2030年までのKPI項目	目標値			
4	自らの可能性を広げ、自信と誇りを持ち活躍できる人材への成長	世代・役職関係なく、主体的に自己能力を高め、熱意を持ってチャレンジする人材育成	自発的なキャリアデザイン、スキルアップの取り組みの強化	2023年3月期に検討し、2024年3月期中に公表予定			
			熱意を持ってチャレンジできる人材育成と環境の整備				
5	共創・協業による高い成果を発揮できる組織づくり	多様な立場の人が協力し、ミッションを達成できる組織風土の醸成	多様な立場の人が協力できる労働環境の整備				
			会社のあるべき姿や使命を明確にして行動できる従業員の増加				
6	継続的な従業員の健康増進と健康意識の向上	従業員のこころと身体の健康増進	「生産性」「心身の健康」の向上				
			健康への理解力(リテラシー)の向上				



環境:次世代に向けた地球環境の保全					7気候変動や環境の持続可能性を確保する	12つくばる資源	13自然環境の保全
	マテリアリティ	具体的な取り組み	2030年までのKPI項目	目標値			
7	環境負荷を低減する事業活動の推進	従業員・消費者双方における環境意識の醸成	事業活動におけるエコ活動の可視化	①自社排出量(Scope1&2) 実質ゼロ【対象:国内事業所】 ②製品廃棄ゼロ【対象:(株)ワコール】 ③環境配慮型素材の使用比率50%【対象:(株)ワコール】 ④サプライチェーン排出量(Scope3) 20%削減【対象:ワコール事業(国内)】 *海外事業については、自社排出量(Scope1&2)の把握から開始し、2025年3月期までに目標を開示する計画です。			
		脱炭素社会の実現	CO ₂ 排出量の削減				
		廃棄物削減の推進	製品廃棄率の低下				
		資源循環型社会の実現	環境配慮型素材の使用率向上				

社会:すべての人が自分らしく活躍できる社会の実現					5ジェンダー平等を促進する	10人々の権利を尊重する	12つくばる資源
	マテリアリティ	具体的な取り組み	2030年までのKPI項目	目標値			
8	社会課題を解決する共創イノベーションの推進	女性のQOL向上への貢献	プレストケア活動の推進	2023年3月期に検討し、2024年3月期中に公表予定			
			女性のQOL向上に貢献するニーズ(商品・サービス)対応とシーズ開発				
			ステークホルダーとの継続的な対話を通じた女性のQOL向上への貢献				
		ダイバーシティ&インクルージョンの推進	ダイバーシティ課題(ジェンダーなど)の理解に向けた社内啓発活動の推進				
			ダイバーシティ課題(ジェンダーなど)の解決に向けた外部ステークホルダーとの対話、共創活動の推進				
		人権の尊重とCSR調達活動の推進	人権デュー・ディリジェンスの構築・実施、人権教育の推進 CSR調達活動の対象範囲拡大				

ガバナンス:持続的成長の実現に向けたガバナンスの強化					8働きがいや健康を促進する	12つくばる資源	16自然環境の保全
	マテリアリティ	具体的な取り組み	2030年までのKPI項目	目標値			
9	透明性の高い経営の実践	実効性の向上を実現する最適なコーポレート・ガバナンス体制の維持・構築	コーポレートガバナンス・コードの実践	2023年3月期に検討し、2024年3月期中に公表予定			
			取締役会の機能発揮と多様性確保				
			企業価値を向上させる役員報酬制度の継続的改善				
			公正かつモチベーション向上につながる評価・報酬制度の構築				
10	リスクマネジメント体制の強化	法令遵守の徹底と高い倫理観を持った組織体の構築	企業活動における不適切な行動の防止、役員・従業員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上				
		事業リスクへの着実な対応による組織レジリエンスの強化	重要リスクの選定方法や対応方針の見直し、DXや情報通信技術の運用に伴う情報セキュリティ対策の推進、事業継続体制(BCP)強化				
11	収益性、資本効率の継続的改善	経営戦略の実行と役割権限の明確化	中長期戦略の実効性向上に向けた重要業績評価指標の管理強化と費用対効果の検証				
			成長の実現に向けた事業ポートフォリオマネジメントの実行				
			適時適切な意思決定を行う執行体制の構築				