

【報道関係各位】

2021年6月28日  
三谷産業株式会社

## 非財務的経営指標「Company Well-being Index」を策定 ～“良い会社”とは何かを追求し、自社の価値観や理念に基づいた指標で経営する～

三谷産業株式会社（本社：石川県金沢市、代表取締役社長：三谷 忠照、以下 三谷産業）は、このたび、財務的な経営指標との両輪をなす非財務的な側面における経営指標として「Company Well-being Index（カンパニー・ウェルビーイング・インデックス）」を策定しました。長期的視野で持続的に事業を成長させながら価値創出・社会貢献する“良い会社”であり続けることを目指して、財務的側面と非財務的側面からバランスのとれた経営を推進してまいります。

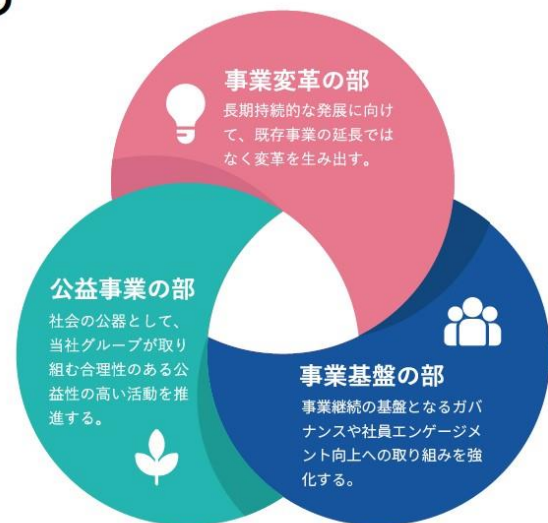
### 本プレスリリースのポイント

- ▶ 長期的な視野で“良い会社”であり続けるために、企業活動の財務的側面と両輪をなす非財務的側面における経営指標として新たに「Company Well-being Index」を策定
- ▶ さまざまな企業活動を「事業基盤の部」「事業変革の部」「公益事業の部」の3つの観点で捉えて指標を設定
- ▶ 三谷産業公式 Web サイト上にページを開設し、各指標についての年度ごとの実績と目標を公表

## “良い会社”であり続けるための 非財務的経営目標

当社グループの考える“良い会社”であり続けるため、事業基盤を固めること、短期的利益と中長期的利益のバランスを保った成長を志向すること、および社益と公益を両立させることを善とします。

これらの活動の多くは、単年度の財務諸表には表れにくいことから、当年度における具体的な目標の設定とその達成／進捗状況につき、詳細を説明するものです。



公式 Web サイトにおける紹介ページ < <https://www.mitani.co.jp/company/cwi/> >

## ■“良い会社”を目指した経営を推進するための指標「Company Well-being Index」

近年、ESG 投資やSDGsなどの考えや枠組みが一般に普及してきており、企業のいわゆる社会的責任や社会貢献への関心が高まっています。また2015年より金融庁や東京証券取引所を中心に作成され上場企業に適用されたコーポレートガバナンス・コードでは、企業の競争力、収益力、株主利益の確保を意図したROE（Return on Equity：自己資本利益率）の向上が提唱され注目されましたが、その後の改定でサステナビリティへの取り組みを企業に求めるようになってきています。

三谷産業では従前より、自社の利益のみを優先するのではなく、お客さま、お取引先さま、社員・役員、株主さま、地域社会、地球環境との調和や持続可能性を重視してまいりました。近年はさらにその価値観に基づいて経営理念や企業倫理憲章を定め、社会貢献活動を含むさまざまな取り組みを行っています。現在では、こうした取り組みが、社外の方々からはSDGsの文脈で理解されたりご評価いただいたりすることもあります。一方で、当社としてはSDGsを標榜するよりも、自社の考え方をまとめた「Company Well-being Index」を公開することを選択しました。それは、長年にわたり育まれてきた自社の価値観や理念に基づき社会貢献する姿勢を引き継いでいくことにより、企業グループとしての継続性や一貫性、あるいは社会的な経済合理性といった観点から、今後も永続的に有意義な活動を推進していくことができると考えているからです。

企業は本来、事業活動を通じて社会のニーズを充足し、価値を生み出す存在であり、それが第一義的な企業の社会貢献であると考えます。そして事業に関わるお客さま、お取引先さま、自社で利潤を分かち合い、さらに自社が得た利潤を、社員・役員、株主さま、社会、事業への再投資へと分配していきます。三谷産業は、この「利潤の使いみち」において適正なバランスを保ち、事業活動を継続しながら持続的に成長し、永続的に価値を創出していく企業こそ、“良い会社”であると考えます。

自らの価値観に基づき“良い会社”であることを追求していくこと。そのために長期的な視野でバランスのとれた経営を支えるべく、財務的な側面との両輪をなす非財務的な側面での経営指標として「Company Well-being Index」を策定しました。

この名称は、三谷産業の描く“良い会社”である状態のことを「Company Well-being」と表現し、それを維持・向上していくための管理点を指標（Index）として定めたことを意味しています。

## ■「Company Well-being」を捉える3つの観点

当社グループの考える“良い会社”であり続けるため、事業基盤を固めること、短期的利益と中長期的利益のバランスを保った成長を志向すること、および社益と公益を両立させることを善であると考えます。

この考えに基づき、さまざまな企業活動を「事業基盤の部」「事業変革の部」「公益事業の部」の3つの観点で捉え、新たな経営指標を定めます。

○**事業基盤の部** …事業基盤の部では、当社グループが公正な営業活動と公平な利益分配を実施するため、不正の生まれにくい組織風土の醸成や内部統制レベルの向上を図るとともに、職場環境の改善や福利厚生の実施といった社員の幸福度向上に寄与する取り組みについて、当年度における代表的な経営目標を設定しています。

○**事業変革の部** …事業変革の部では、当社グループの長期持続的な発展を実現するために必要な投資活動や、営業活動上の創意工夫、または新しい技術・製品・サービスの開発といった競争優位性を研ぎ澄ませるための取り組みについて、当年度における代表的な経営目標を設定しています。

○**公益事業の部** …公益事業の部では、当社グループが社会の公器として地域社会や地球環境と調和のとれた発展を遂げるため、人類の文化的発展に寄与する活動や、災害により被災した地域の人々が一日も早く平穏を取り戻せるような支援など、当社グループだからこそ取り組む意義のある公益性の高い取り組みについて、当年度における代表的な活動実績を紹介します。

以上の区分により、「Company Well-being Index」を以下のように策定しました。

なお、指標選定は、当社が今後継続的に重視し経営指標とすることに合理性を見いだしているものに絞っていることから、当社でこれまでも意識的に推進し既に一定の成果を上げている取り組みや現在社会で多く用いられている指標等に関して、あえて指標一覧に含めていないものもあります。

また持続的な成長を目指す中で、年度ごとに指標の選定を見直していく可能性があります。

Company Well-being Index	2020年度 実績	2021年度 目標
<b>事業基盤の部</b>		
社員エンゲージメントスコア (会社、上司、給与賞与、人事制度、業務内容、福利厚生等)	—	準備中
ホワイト企業度：		
所定時間外労働時間※1【管理職】（月間一人当たり平均）	71時間	62時間未満
所定時間外労働時間※1【非管理職】（月間一人当たり平均）	37時間	45時間未満
育児休業取得率	男性17% 女性100%	男性100% 女性100%
入社後3年間の定着率（新卒採用）	91%	90%以上
入社後3年間の定着率（キャリア採用）	75%	80%以上
奨学手当、社員子女育英資金および海外駐在員子女向けの教育費の支給総額と対象社員数※2	支給総額： 約54百万円 対象社員数：70人	—
品質マネジメント：		
品質マネジメントシステムの構築割合 [構築完了部門数/部門総数]	52%	100%
品質目標の達成割合※3 [達成目標項目数/目標項目総数]	—	80%以上
同一モード※4での不具合の再発率【各部門】 [当該部門での再発件数/当該部門での再発防止策適用数]	—	0%
同一モード※4での不具合の再発率【全組織】 [共有案件と同一モードでの不具合件数/共有案件数]	—	0%
安心安全：		
同一モード※4での労働災害の発生件数	—	0件
<b>事業変革の部</b>		
新規ビジネスの創出に向けた新たな取り組みに関するニュースリリース件数 ※一定数のリリースが年度ごとに存在することを目標とする。	13件	12件以上
<b>公益事業の部</b>		
公益事業に投じた金額	約66百万円	—
公益事業活動	別表	—

(別表：公益事業活動)

主な活動項目	地域
フェイスシールドの寄贈	石川県／富山県
マスクフックの製作およびベトナム医療機関等への寄贈	ベトナム
被災地支援活動	日本
「みんなの三谷産業（仮称）」の開設	石川県金沢市
ビジネスマガジン「Carbon」の創刊	日本
Aureoleカンファレンス 2020の開催	ベトナム
公益事業を目的とした財団への寄付	日本

- ※1 当社の所定労働時間は、1日7.5時間×営業日数（週5日）の労働時間をいいます（休憩時間を含まず）。
- ※2 奨学手当とは、社員・役員の子女が大学において教育を受ける場合の家計負担の軽減を目的として支給する手当のことです。社員子女育英資金とは、社員が死亡・傷病等により子女を育てることができない状況が生じた場合に支給する育英資金のことです。海外駐在員子女向けの教育費とは、海外駐在員の子女が海外現地の日本人学校やインターナショナルスクール等に通学する場合の家計負担の軽減を目的として支給する教育費のことです。
- ※3 品質目標は当社グループ内で部門ごとに複数設定しており、必ず達成していなければならない性質のものもあれば、必ずしも達成までいかずとも達成に向けて前進することで品質向上に寄与すると考えられる性質のものも含まれます。そのため、単純に達成率100%を全体の目標とするのではなく、達成する目標の項目数の割合を、当社グループの総合的な品質マネジメントレベル向上に対する目標としています。
- ※4 同一モードとは、同じ原因・メカニズムによることをいいます。

三谷産業では公式 Web サイト内において、“良い会社”であり続けるための非財務的経営目標のページを新設しました。今後は毎年、各指標についての実績および次期目標を定めて Web サイト上で公表していきます。

三谷産業は、これからも中期経営計画に基づく業績目標の達成に向けて事業を成長させるとともに、長期的な視野で持続的に価値創出・社会貢献をしていくことのできる“良い会社”であるべく、「Company Well-being Index」で定める非財務的経営目標の達成にも全力で取り組んでいきます。

創業以来90年以上にわたり培ってきた価値観や精神を引き継ぎ、100周年に向けて、またその先の100年に向けても、社会の皆さまに求められる“良い会社”であり続けるよう邁進してまいります。

「“良い会社”であり続けるための非財務的経営目標」の Web ページ URL（三谷産業公式 Web サイト内）：

<https://www.mitani.co.jp/company/cwi/>

(補足情報)

【三谷産業グループについて】 <https://www.mitani.co.jp/>

石川県金沢市で創業して93年、ベトナムで創業して27年の複合商社です。北陸、首都圏、ベトナムを拠点に、化学品／情報システム／樹脂・エレクトロニクス／空調設備工事／住宅設備機器／エネルギーの6セグメントで事業を展開しています。商社でありながら、時にメーカーとして、また時にコンサルタントとして、お客さまにとっての最適を追求するとともに、「創業90年を越えるベンチャー企業」として更なる進化へと挑戦しています。

2021年3月期：連結売上高 80,541 百万円／連結従業員数 3,540 名

<お問い合わせ先>

三谷産業株式会社 経営企画本部 PR 企画室 TEL: 03-3514-6003 (担当：木下)