

1. マテリアリティー一覧

マテリアリティー		2031 年の状態定義 (ありたい姿)	取組施策
E	「気候変動：気候変動への対応」	地球環境への負荷を 小化し脱炭素社会に適応	1. 葬儀会館等への太陽光パネルの設置 2. 再生可能エネルギーによる電力調達 3. ハイブリッド車両（寝台車・霊柩車）への切り替え
S	「ライフエンディング：ライフエンディングサポートを通じた豊かさの創出」	シニア世代とそこご家族が安心して心豊かな時間を過ごすことができるライフエンディングサポートを提供	[超高齢社会への貢献] 1. よりよいお別れの場の提供 2. おひとりさま向けサービスの充実 3. ライフエンディングサポート事業の拡大 [地域社会への貢献] 4. グリーフケアの提供
	「品質：お客様に安心・信頼・満足をいただける品質の追求」	こころに寄り添う高品質なサービス・商品・空間でライフエンディングのトータルサポートを実現	1. 高品質なサービス・商品・空間の提供（既存ブランド、新家族葬ブランド） 2. 葬祭ディレクター技能審査の保有者数増加
	「人的資本：ホスピタリティ、主体性、実行力を兼ね備えた人財の育成と組織風土の変革」	パーパス実現に向け主体的に行動し挑戦しつづける人財を尊重	1. ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進 2. 従業員エンゲージメント向上（経営理念・パーパスの浸透も含む） 3. 労働安全衛生管理の向上
G	「ガバナンス：ガバナンスの充実を通じた経営基盤の強化」	持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指す誠実な経営を推進	1. コンプライアンス教育の強化 2. データセキュリティの強化

2. 指標と目標

特定したマテリアリティについて、下記の通り、K P I と目標を設定しました。今後、取り組みの進捗を管理していきます。

マテリアリティ 気候変動：気候変動への対応

ガバナンス	◆取締役会の監督体制 当社取締役会は、気候変動を含むサステナビリティ課題への対応を重要な経営課題として認識しています。E S G推進委員会において関連する方針や活動計画の審議を行い、その審議内容を定期的に取締役会に報告しています。 取締役会では中期経営計画・年度予算等に気候関連課題もテーマに織込んでおり、次年度以降、進捗を監督していきます。 ◆経営陣の役割 経営陣は、サステナビリティをグループ全体の経営課題として明確に位置づけ、サステナビリティに対する取り組みを推進するための計画を策定するとともに、各関連部署と連携して実施できるよう周知し進捗管理を行い、必要に応じて是正対策を検討したうえで戦略を見直し、事業活動に反映させます。 2023年3月期から、当社では、「気候変動」を重要なE S G課題と位置付け、T C F D提言への賛同、T C F Dコンソーシアムへの参画を行いました。また、E S G推進委員会において当社グループとして初めてT C F Dのフレームワークに沿った気候シナリオ分析、気候関連リスクおよび機会の特定に取り組みました。その結果は取締役会に報告されました。分析の結果、全体的に当社グループのビジネスに大きな影響をもたらすリスク・機会は特定されませんでした。シナリオ毎の主要なリスク・機会が当社グループへもたらす可能性のある中長期的な財務的影響の評価を行い、対応の方向性を確認しました（戦略の項目参照）。2024年3月期中に開催した取締役会やE S G推進委員会において、太陽光発電導入会館数や再生可能エネルギーの電力購入による電気料金削減額等の進捗報告がなされました。気候変動に関しては、引き続きE S G推進委員会において必要に応じて社会的動向の把握やリスク・機会の見直しを実施し取締役会に報告するとともに、具体的な取り組みの方向性や目標設定、指標（K P I）の設定を行います。
-------	--

マテリアリティ ライフエンディング：ライフエンディングサポートを通じた豊かさの創出

取組施策	K P I （注１）	実績値		目標
		2023 年度	2024 年度	
〔超高齢社会への貢献〕				
１．より良いお別れの場の提供	葬儀会館数	91 会館	267 会館 （内訳（注２）燦H Dグループ 101 会 館、きずなHDグル ープ 166 会館）	2031 年度：550 会館 （注３）
２．おひとりさま向けサービスの開始	「喪主のいないお葬式」サービスの推進			
３．ライフエンディングサポート事業拡大	ライフエンディング事業の売上規模	21.1 億円	25 億円	2031 年度：100 億円
〔地域社会への貢献〕				
４．グリーフケア（注４）の提供	ひだまりの会（注５）の活動継続			

マテリアリティ 品質：お客様に安心・信頼・満足いただける品質の追求

取組施策	K P I （注１）	実績 値		目 標
		2023 年度	2024 年度	
１．高品質なサービス・商品・空間の提供（既存ブランド、新家族葬ブランド）	顧客アンケートの総合満足度（当社の主要な子会社である㈱ 公益社の顧客アンケートの総合満足度）（注６）	94.6%	93.1%	2025 年度：95%
２．葬祭ディレクター技能審査合格者数の増加	社内受験認定（既合格者を含む）した社員の内の葬祭ディレクター技能審査保有率（㈱公益社・㈱葬仙・㈱タリイの葬儀施行部門の正社員における保有率）	99.1%	100% （注 7）	2025 年度：100%

マテリアリティ 人的資本：ホスピタリティ、主体性、実行力を兼ね備えた人財の育成と組織風土の変革

取組施策	K P I （注１）	実績値		目 標
		2023 年度	2024 年度	
１．ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進	女性管理職比率（注 8）	7.4%	12.4% （内訳（注 2）燦HD グループ 8.7%、きずなHD グループ 17.6%）	2025 年度：12.4%以上
	70 歳までの継続雇用希望者の雇用（データ範囲：燦ホールディングス㈱、㈱公益社、㈱葬仙、㈱タリイ、エクセル・サポート・サービス㈱、ライフフoward㈱）	－（制度導入前）	100%（10 名）	継続雇用を希望する対象者の雇用推進
２．従業員エンゲージメント向上（経営理念・パーパスの浸透も含む）	従業員意識調査のエンゲージメントの点数（ワークエンゲージメント） （データ範囲：燦ホールディングス㈱、㈱公益社、㈱葬仙、㈱タリイ、エクセル・サポート・サービス㈱、ライフフoward㈱）	3.8 点	3.8 点	2025 年度：3.8 点以上
３．労働安全衛生管理の向上	労働安全衛生度数率（注 9）	1.72	3.48 （内訳（注 2）燦HD グループ 2.01、きずなHD グループ 5.83）	2025 年度：3.00 以下

マテリアリティ ガバナンス：ガバナンスの充実を通じた経営基盤の強化

取組施策	K P I（注1）	実績値		目標
		2023 年度	2024 年度	
1. コンプライアンス教育の強化	コンプライアンス研修受講率（データ範囲：燦ホールディングス㈱、㈱公益社、㈱葬仙、㈱タリイ、エクセル・サポート・サービス㈱、ライフフォワード㈱）	100%	100%	2025 年度：100%
2. データセキュリティの強化	情報セキュリティ研修受講率（データ範囲：燦ホールディングス㈱、㈱公益社、㈱葬仙、㈱タリイ、エクセル・サポート・サービス㈱、ライフフォワード㈱）	100%	100%	2025 年度：100%

- （注）1. K P I は、グループ全体の値。ただし、データ対象範囲が異なる指標は、その旨記載しています。また、当社グループは今期中に㈱きずなホールディングスと統合したため、2024 年度実績は㈱きずなホールディングスを含む数値となっています。
2. 2024 年度実績値のうち、葬儀会館数、女性管理職比率、労働安全度数率の3つのK P I については、経営統合前の燦ホールディングスグループ全体（燦HDグループ）（燦ホールディングス㈱、㈱公益社、㈱葬仙、㈱タリイ、エクセル・サポート・サービス㈱、ライフフォワード㈱）と、きずなホールディングスグループ全体（きずなHDグループ）（㈱きずなホールディングス、㈱家族葬のファミリーユ、㈱花駒、㈱備前屋）の値を内訳で表示しています。
3. 当社グループは、2031 年度の目標として葬儀会館数 210 会館を掲げていましたが、㈱きずなホールディングスとの経営統合により、2024 年度中に目標を達成したため、新たな目標として 550 会館を掲げました。
4. 「グリーフケア」とは、「重要な他者を喪失した人、あるいはこれから喪失する人に対し、喪失から回復するための喪（悲哀）の過程を促進し、喪失により生じるさまざまな問題を軽減するために行われる援助」のことをいいます。
5. 「ひだまりの会」とは、「ご遺族の皆さまの悲しみや辛さに寄り添い、安全に安心してお話いただける場と時間を提供できればとの思いから、㈱公益社が主催するご遺族同士の交流の場」のことをいいます。
6. 「総合満足度」とは、㈱公益社の一般葬の葬儀施行に関して、㈱公益社基準による顧客アンケートの満足度を集計した比率のことをいいます。顧客アンケートの項目が統一されていないため、その他のグループ会社（㈱葬仙、㈱タリイ、㈱家族葬のファミリーユ、㈱花駒、㈱備前屋）は除いております。
7. 葬祭ディレクター技能審査保有者数としては、㈱公益社・㈱葬仙・㈱タリイ合計で 220 名です。また、きずなHDグループでは社内受験認定制度がないためK P I の集計には含めていませんが、葬祭ディレクター資格保有者が 171 名（葬儀施行部門以外の社員を含む）在籍しています。
8. 「女性管理職比率」は、当社グループにおける「管理職」にある従業員の合計に占める「女性管理職」の割合を記載しております。「管理職」は、当社グループ各社における課長級相当職以上を対象に算出しております。
9. 労働安全衛生度数率：労働災害による死傷者数／延べ実働労働時間数×1,000,000