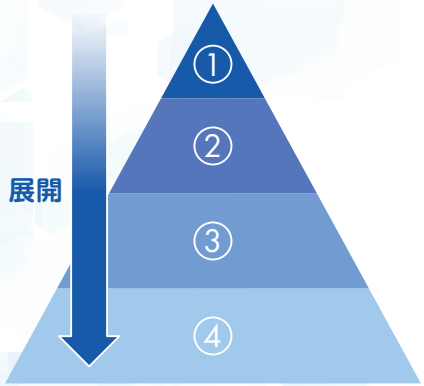
企業理念「TOKAI-WAY」とコーポレートメッセージ

2011年に企業理念「TOKAI-WAY」を策定し、2024年よりTOKAIグループが目指すべき指針「コーポレートメッセージ」を展開しています。
TOKAIグループがサステナビリティ経営に取り組む基盤となっています。

企業理念「TOKAI-WAY」

●TOKAIグループが大切にする「共通の価値観」や「従業員の行動の原点」



① 企業理念
TOKAIグループの信条

② ミッション
TOKAIグループが社会・顧客・株主に対して果たすべき使命

③ ビジョン
TOKAIグループが目指すべき長期事業目標

④ バリュー
TOKAIグループの社員が行動する上で大切にするべき共通価値観

企業理念

**お客様の暮らしのために。
地域とともに、地球とともに、成長・発展し続けます。**

ミッション

変革し、挑戦し、実現する。

ビジョン

**全国展開から世界への持続的な歩みを通して、
お客様の求める商品サービスをワンストップで提供する。**

バリュー

ずっと、あなたとともに 笑顔と感動を。

- みんなをつなぐコミュニケーションで。
- 安心・安全・充実をあなたのそばに。
- 心にいつも プロの熱意と誇りを持って。
- 地域と共に 未来につなぐ成長を。

コーポレートメッセージ

●TOKAIグループが目指す姿勢をステークホルダーの皆様に明確に理解していただくためのメッセージ

コーポレートメッセージ

私たちは、自由な発想とチャレンジで、暮らしに、社会に、笑顔を広げていきます。

私たちTOKAIグループは、1950年12月の創立以来、常にお客様の視点に立ち、安心・安全、便利・快適なサービスを多角的に提供しています。
これらのサービスを支えているのが、グループ従業員の「自由な発想」と「チャレンジ力」です。この原動力から生まれる新たな提案を通じて、より良い暮らし、より良い社会を創出してまいります。

暮らしを明るく楽しく、そして元気な“笑顔”を、地域へ、社会へ広げ、明日に夢が持てる、サステナブル（持続可能）な社会の実現に貢献してまいります。

コーポレートスローガン

暮らしに社会にもっと笑顔を。
More smiles for a better life

サステナビリティ基本方針

2021年に「サステナビリティ基本方針」を制定し、グループ一体となってサステナビリティの取り組みを推進しています。

［サステナビリティ基本方針］

暮らしを支える「安心・安全」「便利・快適」「喜び・生きがい」を未来へ

私たちは暮らしを総合的に支える企業体として、地球環境をはじめとする社会課題の解決に主体的に関わりながら、すべての人々が「安心・安全」「便利・快適」「喜び・生きがい」を実感でき、次世代が夢を持って成長できる社会の実現に貢献しつつ、自らの企業価値の向上を目指します。

TOKAIグループは、企業理念「お客様の暮らしのために。地域とともに、地球とともに、成長・発展し続けます。」のもと、暮らしや社会を総合的に支える企業グループとして、お客様のニーズや地域、社会課題の解決に貢献しながら成長してまいりました。

現在、様々な社会課題が世界中で顕在化している中、私たちはこれらの課題の解決に積極的に取り組み、すべての人々に「安心・安全」「便利・快適」「喜び・生きがい」を提供することを使命としています。

次世代の子どもたちが安心して暮らせる社会の実現に貢献しながら、グループの企業価値の向上を目指してまいります。

当社グループが持続的な成長を果たすためには、その基盤となる社会や環境を守り、発展させることが不可欠です。この両立こそが、TOKAIグループの重要な戦略となっています。

担当役員メッセージ

TOKAIグループは、サステナビリティ基本方針のもと、2021年12月に特定した6つのマテリアリティに取り組んでまいりましたが、昨今の外部環境の変化を踏まえ、これを見直しました。見直しに際しては、「社会が当社グループに与える影響」と「当社グループが社会に与える影響」の2つの視点から評価を行い、グループが社会や環境に果たすべき役割を再整理しました。さらに、ステークホルダーの視点を取り入れるため、投資家や金融機関、アカデミア等の外部有識者との対話を重ねるとともに、サステナビリティ推進委員会で議論しました。その上、当社グループの事業特性並びに強みを活かすことや、2026年度からスタートする中期経営計画と戦略的に連動して推し進めることを考慮し、「TOKAIグループらしさ」を追求した4つのマテリアリティを特定しました。

グループ一体となってこの4つのマテリアリティに果敢に取り組み、持続可能な社会の実現と企業価値の向上の両立を目指してまいります。

㈱TOKAIホールディングス
執行役員
サステナビリティ経営推進室担当
酒井 健一

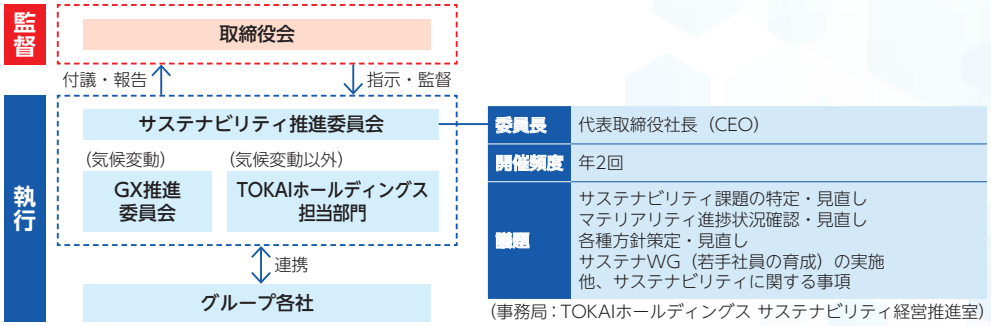
サステナビリティの推進

取締役会の諮問機関の「サステナビリティ推進委員会」を主体として、サステナビリティ経営を推進しています。

サステナビリティ推進体制

取締役会の諮問機関の一つである「サステナビリティ推進委員会」を主体として、サステナビリティの視点を踏まえた経営を推進しています。同委員会は代表取締役社長(CEO)が委員長を務め、経営・リスク管理をはじめとした部署の担当役員、中核事業会社社長、客観的な視点によるアドバイスを活かすため、社外取締役等のメンバーで構成されています。

同委員会は定例で年２回、その他必要に応じて開催しており、マテリアリティ及び主な課題の棚卸、目標達成に向けての取り組み状況の評価を実施しています。ここで議論された重要な事項は、年1回、取締役会に報告し、当社グループ経営層による最終的な決議・承認のもと実行、指示監督が行われています。なお、気候変動に関しては、当社と主要グループ会社で構成される「ＧＸ推進委員会(委員長：代表取締役社長)」にて現状の課題や今後の対策等を協議した上で、その内容を「サステナビリティ推進委員会」に付議しています。



社内浸透

サステナビリティ研修

当社グループのサステナビリティ経営に関する考え方や取り組みについて、役職員を対象にした研修(eラーニング)を実施しています。

- 2025年度は、研修を年4回実施しました。

❶サステナビリティ経営とは　❷サステナビリティを専門とする上田取締役による講演
❸当社グループのサステナビリティ活動　❹取引先に対する人権尊重

サステナビリティ・ワーキンググループ

若手社員のサステナビリティへの理解を深め、グループの成長につなげるため、2023年度から毎年約20名を選抜し、ワーキンググループ(WG)を開催しています。

- 2025年度は、年7回実施しました。
- WGの第7回では5社合同「サステナビリティ」勉強会・交流会と題して、静岡県内の企業5社の若手社員が集まり開催しました。

❶サステナビリティとは　❷DE&I　❸暮らし(グループ施設見学)　❹環境　❺コンプライアンス・ガバナンス
❻小栗社長とのコーポレート・メッセージを語る会　❼5社合同「サステナビリティ」勉強会・交流会

インセンティブ

2026年度より、グループ役員の賞与評価にESG評価を導入します。この制度では、「従業員エンゲージメント」と「GHG排出量」の2つの指標における、グループが定めた目標の達成状況に応じて、インセンティブが変動します。

マテリアリティ（重要課題）<マテリアリティ特定プロセスとレビュー>

2021年12月にマテリアリティを特定して以降、外部環境が大きく変化したことに伴い、最重要視すべき課題を抽出し、見直しを実施しました。外部有識者の意見やサステナビリティ推進委員会での議論、新中期経営計画の戦略等を踏まえ、2026年5月に取締役会で決議しました。

マテリアリティ特定プロセス

Step 1 マテリアリティの特定対象を抽出

投資家の視点を重視し、SASB等の報告書ガイドラインやMSCI等主要な調査会社が重視する当社グループ主要事業のセクター・マテリアリティを基本に、リスクと機会の分析を実施し、地域特性や業界動向等を踏まえ候補を選定

Step 2 企業価値とステークホルダー視点で評価

STEP1で特定した項目を「中長期的な当社グループの企業価値に与える影響」と「当社グループが社会に与える影響」の2つの視点から評価

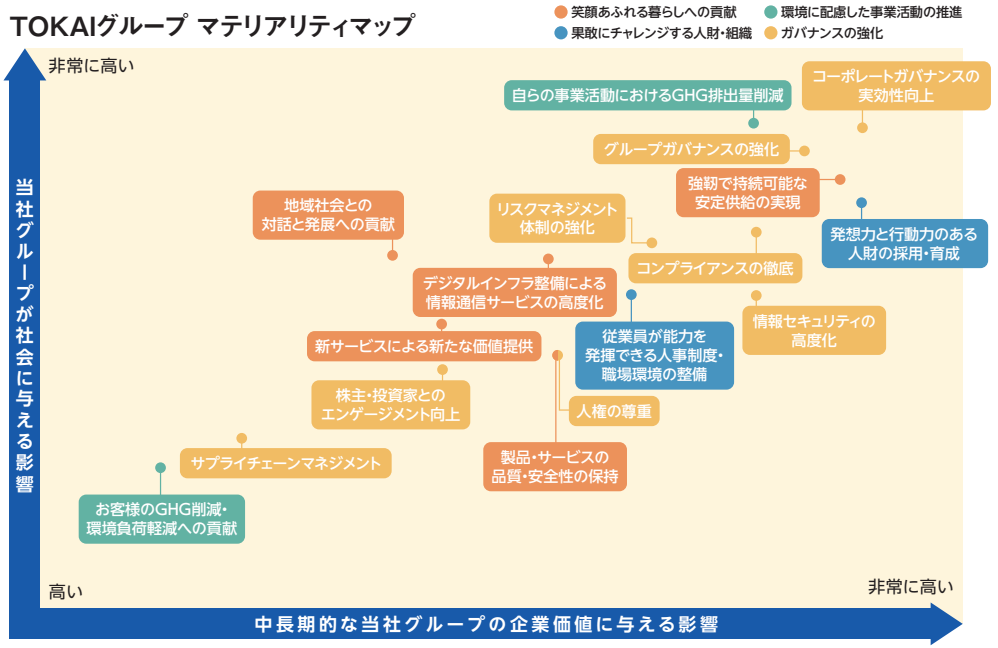
Step 3 マテリアリティマップ作成

STEP2での評価を基に散布図（マテリアリティマップ）上にプロットし、「最も重要度が高い領域」の項目を最重要視すべきサステナビリティ課題と位置付け

Step 4 マテリアリティの特定

外部有識者（7名）の意見やサステナビリティ推進委員会での議論、新中期経営計画の戦略等を踏まえ、2026年5月に取締役会で決議

Step3 上位項目を抽出



外部有識者の意見

エネルギー事業が最大の収益源であるTOKAIグループにとって、カーボンニュートラル・ガス等の供給を通じて顧客のCO_2削減に貢献することは、社会的責務であるとともに、経営上のリスクとチャンスを併せ持つ重要課題であると言えます。そのため、マテリアリティに「お客様のGHG削減への貢献」がしっかりと反映されている意義は大きいと考えます。また、若年層は企業のコンプライアンス姿勢や人材育成体制を重視しており、これらの強化は「発想力と行動力を持つ人財」の確保にも不可欠です。以上から、今回のマテリアリティは妥当であると評価できます。

静岡大学　グローバル共創科学部
教授（環境経済学）
水谷 洋一 氏

サステナビリティ推進委員会委員の意見

TOKAIグループは、重要な経営課題として全社的にGXや人的資本の取り組みを推進しています。とりわけ、中核事業と密接な気候変動に関して、Scope3まで対応している点は高く評価できます。また、人権尊重やサプライチェーンマネジメント強化を重要課題として、4つのマテリアリティにまとめられており、ステークホルダーの皆様にもご理解いただけるよう努めています。新中期経営計画では全体最適を追求すべく、取締役会での議論が重要だと考えています。政治情勢に左右されず、持続可能な社会の実現に向けて確実に取り組むTOKAIグループにさらなる期待を寄せています。

株式会社TOKAIホールディングス
社外取締役
上田 亮子 氏

マテリアリティ（重要課題）<4つのマテリアリティ>

「TOKAIグループらしさ」を追求し、「笑顔あふれる暮らしへの貢献」、「環境に配慮した事業活動の推進」、「果敢にチャレンジする人財・組織」、「ガバナンスの強化」の4つのマテリアリティを再特定しました。

マテリアリティ	2030年のありたい姿	主な取り組み	指標・目標
笑顔あふれる暮らしへの貢献	暮らしや社会を総合的に支える企業グループとして、「安心・安全」「便利・快適」「喜び・生きがい」を提供し、お客様や地域に「笑顔」を広げている。	●安心安全・高品質なサービスの実現 ●新サービスによる価値創造 ●地域の発展や未来を育む社会への貢献活動	●グループ顧客件数 2028年度：360万件 ●新サービスの創出（定性評価） ・TOKAIグループの強みを活かした社会実装 ・オープンイノベーションの推進 ●顧客満足度 2030年度：80%
環境に配慮した事業活動の推進	2050年のカーボンニュートラル達成を目指し、自らが牽引役となって、サプライチェーン全体の気候変動対策に積極的に取り組んでいる。	●お客様や地域社会の低・脱炭素化への貢献 ●自らの事業活動における低・脱炭素化の推進	●サプライチェーン全体の削減貢献（定性評価） ・低・脱炭素化の取り組みの創出と普及拡大 ●グループのGHG排出量（Scope1・2）の削減率 2030年度：50%削減（2021比）
果敢にチャレンジする人財・組織	自由な発想とチャレンジ精神を持つ人財を育成し、多様な従業員が能力を発揮できる、やりがいのある職場環境を構築している。	●発想力と行動力のある人財の採用・育成 ●従業員の能力を最大限に引き出す職場環境づくり	●女性管理職比率 2030年度：10% ●男性育休取得率 2030年度：100% ●従業員エンゲージメント 2030年度：77.5% ●介護離職者 各年度：0人
ガバナンスの強化	コンプライアンスを徹底するとともに、強固なガバナンス体制を構築し、ステークホルダーからの信頼を得て企業価値を高めている。	●コーポレート・ガバナンスの強化 ●コンプライアンス・リスク管理の徹底 ●情報セキュリティの高度化 ●サプライチェーンマネジメントの強化 ●人権の尊重 ●株主・投資家とのエンゲージメント向上	●ガバナンス関連施策の整備・運用（定性評価） ・ガバナンスの実効性向上

※今後も社会や環境などの変化に応じて適宜見直しを行い、ステークホルダーの皆様からのご期待・ご要請にお応えしてまいります。