

カテゴリ	ID	項目	関連するSDG s	KPI	目標	直近の実績	2023年1月期/2022年度	2022年1月期/2021年度
環境 (Environmental)	1	エネルギー効率の改善、使用量の削減		GHG(温室効果ガス)排出量(scope1+scope2)	実質ゼロ【2050年度】	98.2 tCO2【2023年度】	91.3tCO2【2022年度】	97.3 tCO2【2021年度】
				GHG(温室効果ガス)排出量(scope1+scope2)の売上高原単位	—	0.0097 (tCO2/百万円)【2023年度】	0.0101 (tCO2/百万円)【2022年度】	0.0120 (tCO2/百万円)【2021年度】
				エネルギー使用量(原油換算)	継続的に削減	48.2 (kl/年)【2023年度】	49.9 (kl/年)【2022年度】	48.7 (kl/年)【2021年度】
				エネルギー使用量(原油換算)の売上高原単位	—	0.0048 (kl/百万円)【2023年度】	0.0054 (kl/百万円)【2022年度】	0.0060 (kl/百万円)【2021年度】
				コピー用紙の削減率	継続的に削減	6.2%減【2023年度】	5.9%減【2022年度】	14.5%減【2021年度】
	2	事業を通じたカーボンニュートラルへの貢献	 	配属中の技術者における「カーボンニュートラル」プロジェクトの技術者の構成比	50.0%【2025年1月期】	48.3%【2024年1月期】	46.1%【2023年1月期】	41.3%【2022年1月期】
社会 (Social)	3	雇用を通じた社会課題の解決	  	新卒採用における「カーボンニュートラル」採用対象の構成比	55.0%【2025年1月期】	54.9%【2024年1月期】	46.1%【2023年1月期】	47.9%【2022年1月期】
				キャリア採用における「カーボンニュートラル」採用対象の構成比	55.0%【2025年1月期】	25.9%【2024年1月期】	62.0%【2023年1月期】	48.6%【2022年1月期】
	4	人権の尊重	 	深刻な人権問題の件数	0件	0件【2024年1月期】	0件【2023年1月期】	0件【2022年1月期】
				差別事例の件数	0件	0件【2024年1月期】	0件【2023年1月期】	0件【2022年1月期】
				ハラスメントに関する研修の受講率	100.0%	100.0%【2024年1月期】	100.0%【2023年1月期】	100.0%【2022年1月期】
				ハラスメント相談窓口への相談件数	相談に適切に対応	1件【2024年1月期】	0件【2023年1月期】	0件【2022年1月期】
	5	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	 	女性社員(技術系)の割合	継続的に上昇	3.7%【2024年1月期】	4.1%【2023年1月期】	3.7%【2022年1月期】
				女性社員(管理系)の割合	継続的に上昇	33.8%【2024年1月期】	27.6%【2023年1月期】	31.4%【2022年1月期】
				入社者に占める女性社員(技術系)の割合	継続的に上昇	5.2%【2024年1月期】	6.4%【2023年1月期】	3.0%【2022年1月期】
				入社者に占める女性社員(管理系)の割合	継続的に上昇	47.1%【2024年1月期】	27.3%【2023年1月期】	66.7%【2022年1月期】
				女性社員(技術系)の役職者登用	3人以上	2人【2024年1月期】	2人【2023年1月期】	2人【2022年1月期】
				女性社員(全体)の役職者登用	10人以上	10人【2024年1月期】	10人【2023年1月期】	6人【2022年1月期】
				管理職に占める女性社員の割合	継続的に上昇	3.1%【2024年1月期】	3.4%【2023年1月期】	3.7%【2022年1月期】
				役員に占める女性の割合	30.0%以上【2031年1月期】	0.0%【2024年1月期】	0.0%【2023年1月期】	0.0%【2022年1月期】
				女性社員の管理職以上の追加登用	1人以上【2029年1月期】	1人【2024年1月期】	1人【2023年1月期】	1人【2022年1月期】
				管理職の1つ下の階層の女性の役職者の追加登用	1人以上【2029年1月期】	3人【2024年1月期】	1人【2023年1月期】	0人【2022年1月期】
				男女の賃金の差異(全体)	差異の縮小	男性100.0%：女性89.2%【2024年1月期】	男性100.0%：女性94.5%【2023年1月期】	男性100.0%：女性92.8%【2022年1月期】
				男女の賃金の差異(技術系)	差異の縮小	男性100.0%：女性95.8%【2024年1月期】	男性100.0%：女性96.5%【2023年1月期】	男性100.0%：女性99.2%【2022年1月期】
				男女の賃金の差異(管理系)	差異の縮小	男性100.0%：女性71.9%【2024年1月期】	男性100.0%：女性71.0%【2023年1月期】	男性100.0%：女性71.0%【2022年1月期】
				男性育休取得日数(平均)	—	42.5日【2024年1月期】	79.5日【2023年1月期】	44.0日【2022年1月期】
				男性の平均継続勤務年数(技術系)	継続的に上昇	6.50年【2024年1月期】	6.15年【2023年1月期】	5.91年【2022年1月期】
				男性の平均継続勤務年数(管理系)	継続的に上昇	10.95年【2024年1月期】	10.60年【2023年1月期】	10.69年【2022年1月期】
				女性の平均継続勤務年数(技術系)	継続的に上昇	4.03年【2024年1月期】	3.37年【2023年1月期】	3.41年【2022年1月期】
				女性の平均継続勤務年数(管理系)	継続的に上昇	7.12年【2024年1月期】	8.34年【2023年1月期】	7.56年【2022年1月期】
				育児休業取得率(男性社員)	30.0%以上【2029年1月期】	50.0%【2024年1月期】	30.8%【2023年1月期】	12.5%【2022年1月期】
				育児休業取得率(女性社員)	80.0%以上【2029年1月期】	66.7%【2024年1月期】	100.0%【2023年1月期】	100.0%【2022年1月期】
	看護休暇取得率(男性社員・女性社員)	15.0%以上【2029年1月期】	13.7%【2024年1月期】	7.4%【2023年1月期】	1.2%【2022年1月期】			
外国人材の比率	継続的に採用	1.4%【2024年1月期】	1.0%【2023年1月期】	1.4%【2022年1月期】				
高齢者(60歳以上)の比率	継続的に採用	1.3%【2024年1月期】	1.4%【2023年1月期】	1.4%【2022年1月期】				
障がい者雇用率	2.30%以上(法定雇用率)	2.67%【2023年6月1日現在】	2.42%【2022年6月1日現在】	2.40%【2021年6月1日現在】				
転職支援制度による転職者の比率	1.7%【2025年1月期】	2.3%【2024年1月期】	1.7%【2023年1月期】	0.8%【2022年1月期】				
正規雇用労働者の中途採用比率	—	7.7%【2024年1月期】	4.8%【2023年1月期】	2.0%【2022年1月期】				
従業員数	—	1,321人【2024年1月末】	1,276人【2023年1月末】	1,180人【2022年1月末】				
臨時雇用者数(平均)	—	24人【2024年1月期】	16人【2023年1月期】	10人【2022年1月期】				

ガバナンス (Governance)	6	人財の育成と確保	 	従業員(技術系)一人あたりの年間平均研修時間	例年同水準	73.2時間【2024年1月期】	81.2時間【2023年1月期】	163.9時間【2022年1月期】	
				従業員(技術系)一人あたりの年間平均研修費用	例年同水準	54,000円【2024年1月期】	62,000円【2023年1月期】	63,000円【2022年1月期】	
				人財育成に関する研修の受講率	例年同水準	87.4%【2024年1月期】	84.8%【2023年1月期】	89.1%【2022年1月期】	
				離職率(技術系)*定年、転職支援による離職を除く	7.1%【2025年1月期】	8.3%【2024年1月期】	7.7%【2023年1月期】	10.3%【2022年1月期】	
				離職率(技術系)	8.8%【2025年1月期】	10.9%【2024年1月期】	9.6%【2023年1月期】	11.3%【2022年1月期】	
				定期健康診断の受診率	100.0%	100.0%【2023年度】	100.0%【2022年度】	100.0%【2021年度】	
				ストレスチェックの受検率	100.0%	82.6%【2024年1月期】	78.9%【2023年1月期】	82.8%【2022年1月期】	
				年次有給休暇の取得率(全体)	80.0%以上	84.9%【2024年1月期】	85.0%【2023年1月期】	76.5%【2022年1月期】	
				年次有給休暇の取得率(技術系)	80.0%以上	85.7%【2024年1月期】	85.2%【2023年1月期】	76.5%【2022年1月期】	
				ヘルスリテラシーの向上(研修の実施)の受講率	100.0%	100.0%【2024年1月期】	100.0%【2023年1月期】	100.0%【2022年1月期】	
				BMI25未満の比率	75.0%	71.1%【2023年度】	69.9%【2022年度】	—	
				生産性の向上(プレゼンティーズムの解消)労働機能評価※1	100.0%	92.1%【2024年1月期】	92.3%【2023年1月期】	—	
				平均年齢	—	30.4歳【2024年1月期】	30.3歳【2023年1月期】	30.2歳【2022年1月期】	
				平均勤続年数	—	6.6年【2024年1月期】	6.5年【2023年1月期】	6.3年【2022年1月期】	
				アブセンティーズム:休職者率	0.00%	0.98%【2024年1月期】	1.17%【2023年1月期】	0.68%【2022年1月期】	
				業務災害の発生件数	0件	6件【2024年1月期】	10件【2023年1月期】	3件【2022年1月期】	
				労働災害関連の死亡率	0.0%	0.0%【2024年1月期】	0.0%【2023年1月期】	0.0%【2022年1月期】	
				業務災害による損失時間	0.00時間	52.50時間【2024年1月期】	34.17時間【2023年1月期】	76.00時間【2022年1月期】	
				安全衛生に関する研修の受講率	100.0%	100.0%【2024年1月期】	100.0%【2023年1月期】	100.0%【2022年1月期】	
				女性特有の疾病に関する研修の受講率	100.0%	87.8%【2023年度】	—	—	
	ワークエンゲージメントの得点※2	2.7	2.6【2024年1月期】	—	—				
	地域貢献、社会貢献に関連する支出額	—	2百万円【2024年1月期】	2百万円【2023年1月期】	2百万円【2022年1月期】				
	7	コーポレートガバナンスの強化	—	独立社外取締役の選任比率	1/3以上	37.5%【2024年1月末】	37.5%【2023年1月末】	37.5%【2022年1月末】	
				社外取締役の人数	—	3人【2024年1月末】	3人【2023年1月末】	3人【2022年1月末】	
				指名・報酬委員会における社外取締役の比率	過半数	75.0%【2024年1月末】	75.0%【2023年1月末】	75.0%【2022年1月末】	
				社外取締役の報酬額	—	25百万円【2024年1月期】	24百万円【2023年1月期】	22百万円【2022年1月期】	
				取締役会	開催回数	—	30回【2024年1月期】	31回【2023年1月期】	30回【2022年1月期】
					出席率	—	99.6%【2024年1月期】	98.8%【2023年1月期】	99.2%【2022年1月期】
					うち、独立社外取締役出席率	—	100.0%【2024年1月期】	96.8%【2023年1月期】	97.8%【2022年1月期】
				コンプライアンス・リスク管理会議	開催回数	—	12回【2024年1月期】	12回【2023年1月期】	12回【2022年1月期】
					出席率	—	100.0%【2024年1月期】	99.0%【2023年1月期】	96.9%【2022年1月期】
					うち、独立社外取締役出席率	—	100.0%【2024年1月期】	97.3%【2023年1月期】	91.7%【2022年1月期】
				サステナビリティ委員会	開催回数	—	4回【2024年1月期】	4回【2023年1月期】	4回【2022年1月期】
					出席率	—	100.0%【2024年1月期】	100.0%【2023年1月期】	93.8%【2022年1月期】
					うち、独立社外取締役出席率	—	100.0%【2024年1月期】	100.0%【2023年1月期】	83.4%【2022年1月期】
				監査等委員会	開催回数	—	26回【2024年1月期】	26回【2023年1月期】	25回【2022年1月期】
					出席率	—	100.0%【2024年1月期】	100.0%【2023年1月期】	100.0%【2022年1月期】
					うち、独立社外取締役出席率	—	100.0%【2024年1月期】	100.0%【2023年1月期】	100.0%【2022年1月期】
				指名・報酬委員会	開催回数	—	4回【2024年1月期】	4回【2023年1月期】	—
出席率	—	100.0%【2024年1月期】	100.0%【2023年1月期】		—				
うち、独立社外取締役出席率	—	100.0%【2024年1月期】	100.0%【2023年1月期】		—				
取締役会の実効性評価の実施	1回	1回	1回	1回					
8	コンプライアンス経営の推進		コンプライアンスに関する研修の受講率	100.0%	100.0%【2024年1月期】	100.0%【2023年1月期】	100.0%【2022年1月期】		
			情報セキュリティに関する研修の受講率	100.0%	100.0%【2024年1月期】	100.0%【2023年1月期】	100.0%【2022年1月期】		
			重大なコンプライアンス違反の件数	0件	0件【2024年1月期】	0件【2023年1月期】	0件【2022年1月期】		
			重大な情報セキュリティ事故の件数	0件	0件【2024年1月期】	0件【2023年1月期】	0件【2022年1月期】		
			内部通報窓口への相談件数	相談に適切に対応	0件【2024年1月期】	0件【2023年1月期】	0件【2022年1月期】		
			汚職に関する重大な処分件数	0件	0件【2024年1月期】	0件【2023年1月期】	0件【2022年1月期】		
			腐敗等に関連した罰金の件数	0件	0件【2024年1月期】	0件【2023年1月期】	0件【2022年1月期】		

※1 測定方法: Wfun (産業医科大学で開発された、健康問題による労働機能障害の程度を測定する調査)

※2 測定方法: 新職業性ストレス簡易調査票(ワークエンゲージメントとは、仕事に対する活力・熱意・没頭の3つが揃った状態)