





ESGデータ

2026年2月4日 掲載

| カテゴリ | ID | 項目 | 関連するSDG s | KPI | 目標 | 2022年1月期 | 2023年1月期 | 2024年1月期 | 2025年1月期 |
|-----------------------|----|----------------------|---|---------------------------------------|-------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 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) | 実質ゼロ【2050年度】 | 18 tCO2【2021年度】 | 11.4 tCO2【2022年度】 | 7.5 tCO2【2023年度】 | 20.9 tCO2【2024年度】 |
| | | | | GHG(温室効果ガス)排出量(scope2) | 実質ゼロ【2050年度】 | 79.3 tCO2【2021年度】 | 79.9 tCO2【2022年度】 | 91.2 tCO2【2023年度】 | 133.2 tCO2【2024年度】 |
| | | | | GHG(温室効果ガス)排出量(scope1+scope2) | 実質ゼロ【2050年度】 | 97.3 tCO2【2021年度】 | 91.3 tCO2【2022年度】 | 98.7 tCO2【2023年度】 | 154.1 tCO2【2024年度】 |
| | | | | GHG(温室効果ガス)排出量(scope1+scope2)の売上高原単位 | — | 0.0120 (tCO2／百万円)【2021年度】 | 0.0101 (tCO2／百万円)【2022年度】 | 0.0097 (tCO2／百万円)【2023年度】 | 0.0139 (tCO2／百万円)【2024年度】 |
| | | | | GHG(温室効果ガス)排出量(scope3) | 実質ゼロ【2050年度】 | — | 1,002.8 tCO2【2022年度】 | 1,147.7 tCO2【2023年度】 | 1,471.8 tCO2【2024年度】 |
| | | | | エネルギー使用量(原油換算) | 継続的に削減 | 48.7 (kl／年)【2021年度】 | 49.9 (kl／年)【2022年度】 | 48.2 (kl／年)【2023年度】 | 62.0 (kl／年)【2024年度】 |
| | | | | エネルギー使用量(原油換算)の売上高原単位 | — | 0.0060 (kl／百万円)【2021年度】 | 0.0054 (kl／百万円)【2022年度】 | 0.0048 (kl／百万円)【2023年度】 | 0.0056 (kl／百万円)【2024年度】 |
| | | | | コピー用紙の削減率 | 継続的に削減 | 14.5%減【2021年度】 | 5.9%減【2022年度】 | 6.2%減【2023年度】 | 6.3%増【2024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 | 50.00% | 41.3% | 46.1% | 48.3% | 51.3% |
| 社会 (Social) | 3 | 雇用を通じた社会課題の解決 |    | 新卒・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 | 55.00% | 40.1% | 50.0% | 46.1% | 47.9% |
| | 4 | 人権の尊重 |   | 深刻な人権問題の件数 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 |
| | | | | 差別事例の件数 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 |
| | | | | ハラスメントに関する研修の受講率 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | | | ハラスメント相談窓口への相談件数 | 相談に適切に対応 | 0件 | 0件 | 1件 | 0件 |
| | 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 | 10.0%以上 | 3.7% | 4.1% | 3.7% | 4.1% |
| | | | | 女性社員(管理系)の割合 | 継続的に上昇 | 31.4% | 27.6% | 33.8% | 38.3% |
| | | | | 女性社員(技術系)の人数 | — | 39人 | 47人 | 44人 | 51人 |
| | | | | 女性社員(管理系)の人数 | — | 32人 | 35人 | 45人 | 57人 |
| | | | | 入社者に占める女性社員(技術系)の割合 | 継続的に上昇 | 3.0% | 6.4% | 5.2% | 6.3% |
| | | | | 入社者に占める女性社員(管理系)の割合 | 継続的に上昇 | 66.7% | 27.3% | 47.1% | 73.3% |
| | | | | 女性社員(技術系)の役職者登用 | 3人以上 | 2人 | 2人 | 2人 | 2人 |
| | | | | 女性社員(全体)の役職者登用 | 10人以上 | 6人 | 10人 | 10人 | 13人 |
| | | | | 管理職に占める女性社員の割合 | 継続的に上昇 | 3.7% | 3.4% | 3.1% | 5.1% |
| | | | | 取締役役に占める女性の割合※1 | 30.0%以上【2031年1月期】 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | | | | 男女の賃金の差異(全体) | 差異の縮小 | 男性100.0%：女性92.8% | 男性100.0%：女性94.5% | 男性100.0%：女性89.2% | 男性100.0%：女性89.5% |
| | | | | 男女の賃金の差異(技術系) | 差異の縮小 | 男性100.0%：女性99.2% | 男性100.0%：女性96.5% | 男性100.0%：女性95.8% | 男性100.0%：女性94.4% |
| | | | | 男女の賃金の差異(管理系) | 差異の縮小 | 男性100.0%：女性71.0% | 男性100.0%：女性71.0% | 男性100.0%：女性71.9% | 男性100.0%：女性71.9% |
| | | | | 男性の平均継続勤務年数(技術系) | 継続的に上昇 | 5.91年 | 6.15年 | 6.50年 | 6.3年 |
| | | | | 男性の平均継続勤務年数(管理系) | 継続的に上昇 | 10.69年 | 10.60年 | 10.95年 | 11.3年 |
| | | | | 女性の平均継続勤務年数(技術系) | 継続的に上昇 | 3.41年 | 3.37年 | 4.03年 | 3.9年 |
| | | | | 女性の平均継続勤務年数(管理系) | 継続的に上昇 | 7.56年 | 8.34年 | 7.12年 | 6.3年 |
| | | | | 平均残業時間(技術系) | — | 16.9時間 | 17.9時間 | 18.1時間 | 17.7時間 |
| | | | | 男性育休取得日数(平均) | — | 44.0日 | 79.5日 | 42.5日 | 48日 |
| | | | | 育児休業取得率(男性社員) | 30.0%以上【2029年1月期】 | 12.5% | 23.1% | 50.0% | 46.7% |
| | | | | 育児休業取得率(女性社員) ※2 | 80.0%以上【2029年1月期】 | 100.0% | 100.0% | 66.7% | 200.0% |
| | | | | 看護休暇取得率(男性社員・女性社員) | 15.0%以上【2029年1月期】 | 1.2% | 7.4% | 13.7% | 8.4% |
| | | | | 外国人材の比率 | 継続的に採用 | 1.4% | 1.0% | 1.4% | 1.9% |
| | | | | 高齢者(60歳以上)の比率 | 継続的に採用 | 1.4% | 1.4% | 1.3% | 1.3% |
| | | | | 障がい者雇用率 | 2.30%以上(法定雇用率) | 2.40%【2021年6月1日現在】 | 2.42%【2022年6月1日現在】 | 2.67%【2023年6月1日現在】 | 2.43%【2024年6月1日現在】 |
| | | | | 転職支援制度による転職者の比率 | — | 0.8% | 1.7% | 2.3% | 1.9% |
| | | | | 正規雇用労働者の中途採用比率 | — | 2.0% | 4.8% | 7.7% | 4.0% |
| | | | | 従業員数 | — | 1,180人 | 1,276人 | 1,321人 | 1,397人 |
| | | | | 臨時雇用者数(平均) | — | 10人 | 16人 | 24人 | 30人 |

| カテゴリ | ID | 項目 | 関連するSDG s | KPI | 目標 | 2022年1月期 | 2023年1月期 | 2024年1月期 | 2025年1月期 |
|-----------------------|----|-----------------|---|---------------------------------|---------------|----------|----------|----------|----------|
| | 6 | 人財の育成と確保 |   | 従業員(技術系)1人当たりの年間平均研修時間 | 例年同水準 | 163.9時間 | 81.2時間 | 97.0時間 | 95.7時間 |
| | | | | 従業員(技術系)1人当たりの年間平均研修費用 | 例年同水準 | 63,000円 | 62,000円 | 54,000円 | 59,000円 |
| | | | | 人財育成に関する研修の受講率 | 例年同水準 | 89.1% | 84.8% | 87.4% | 85.0% |
| | | | | 離職率(技術系)＊定年、転職支援による離職を除く | 10.0%未満 | 10.3% | 7.7% | 8.3% | 9.7% |
| | | | | 離職率(技術系) | － | 11.3% | 9.6% | 10.9% | 11.7% |
| | | | | 新卒3年以内離職率 | － | 29.5% | 37.6% | 46.1% | 38.6% |
| | | | | 定期健康診断の受診率 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | | | ストレスチェックの受検率 | 100.0% | 82.8% | 78.9% | 82.6% | 84.0% |
| | | | | 年次有給休暇の取得率(全体) | 80.0%以上 | 76.5% | 85.0% | 84.9% | 85.7% |
| | | | | 年次有給休暇の取得率(技術系) | 80.0%以上 | 76.5% | 85.2% | 85.7% | 87.1% |
| | | | | ヘルスリテラシーの向上(研修の実施)の受講率 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | | | BMI25未満の比率 | 75.0% | － | 69.9% | 71.1% | 68.8% |
| | | | | プレゼンティーイズム(健康問題による出勤時の生産性低下) ※3 | 100.0% | － | 92.3% | 92.1% | 92.4% |
| | | | | アブセンティーイズム(健康問題による欠勤) | 5.0%未満 | 0.68% | 1.17% | 0.98% | 0.93% |
| | | | | 平均年齢 | － | 30.2歳 | 30.3歳 | 30.4歳 | 30.6歳 |
| | | | | 平均勤続年数 | － | 6.3年 | 6.5年 | 6.6年 | 6.7年 |
| | | | | 業務災害の発生件数 | 0件 | 3件 | 10件 | 6 件 | 9件 |
| | | | | 労働災害関連の死亡率 | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 0.0% |
| | | | | 業務災害による損失時間 | 0.00時間 | 76.00時間 | 34.17時間 | 52.50時間 | 0.00時間 |
| | | | | 安全衛生に関する研修の受講率 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | | | 女性特有の疾病に関する研修の受講率 | 100.0% | － | － | 87.8% | 45.2% |
| | | | | ワークエンゲージメントの得点 ※4 | 2.7 | － | － | 2.6 | 2.6 |
| | | | | 地域貢献、社会貢献に関連する支出額 | － | 2百万円 | 2百万円 | 2百万円 | 3百万円 |
| | | | | | 国連WFP | － | 1百万円 | 1百万円 | 1百万円 |
| | | | | | 赤い羽根福祉基金 | － | 1百万円 | 1百万円 | 1百万円 |
| | | | | | WWFジャパン | － | － | － | － |
| | | | | | 災害義援金 | － | － | － | 1百万円 |
| ガバナンス (Governance) | 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% | 37.5% | 37.5% | 37.5% |
| | | | | 社外取締役の人数 | － | 3人 | 3人 | 3人 | 3人 |
| | | | | 指名・報酬委員会における社外取締役の比率 | 過半数 | 75.0% | 75.0% | 75.0% | 75.0% |
| | | | | 社外取締役の報酬額 | － | 22百万円 | 24百万円 | 25百万円 | 25百万円 |
| | | | | 取締役の人数 | － | 8人 | 8人 | 8人 | 8人 |
| | | | | 取締役会 | 開催回数 | － | 30回 | 31回 | 30回 |
| | | | | | 出席率 | － | 99.2% | 98.8% | 99.6% |
| | | | | | うち、独立社外取締役出席率 | － | 97.8% | 96.8% | 100.0% |
| | | | | コンプライアンス・リスク管理会議 | 開催回数 | － | 12回 | 12回 | 12回 |
| | | | | | 出席率 | － | 96.9% | 99.0% | 100.0% |
| | | | | | うち、独立社外取締役出席率 | － | 91.7% | 97.3% | 100.0% |
| | | | | サステナビリティ委員会 | 開催回数 | － | 4回 | 4回 | 4回 |
| | | | | | 出席率 | － | 93.8% | 100.0% | 100.0% |
| | | | | | うち、独立社外取締役出席率 | － | 83.4% | 100.0% | 100.0% |
| | | | | 監査等委員会 | 開催回数 | － | 25回 | 26回 | 26回 |
| | | | | | 出席率 | － | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | | | | うち、独立社外取締役出席率 | － | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | | | 指名・報酬委員会 | 開催回数 | － | 4 回 | 4 回 | 6回 |
| | | | | | 出席率 | － | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | | | | うち、独立社外取締役出席率 | － | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | | | 取締役会の実効性評価の実施 | 1回 | 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% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | | | 情報セキュリティに関する研修の受講率 | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | | | 重大なコンプライアンス違反の件数 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 |
| | | | | 重大な情報セキュリティ事故の件数 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 |
| | | | | 内部通報窓口への相談件数 | 相談に適切に対応 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 |
| | | | | 汚職に関する重大な処分件数 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 |
| | | | | 腐敗等に関連した罰金の件数 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 | 0件 |

※1 当社としては女性取締役の登用が今後は必須であると考えております。登用においては、指名・報酬委員会を3か月に1回開催し、討議を継続しております。

※2 育児休業取得率(女性社員)…2025年1月期 200.0%＝育児休業取得者2人÷出産者1人

※3 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）

※4 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）。4点満点で評価。全国平均は「2.5」