

6861

(株)キーエンス

(注)未回答。公開情報などから調査

【本社】 533-8555 大阪府大阪市東淀川区東中島1-3-14 【TEL】 06-6379-1111

【設立】 1974.5 【上場】 1987.10 【決算期】 3月20日
【特色】 FAセンサーなど検出・計測制御機器大手。生産は国内工場軸に外注。特
分にジャストシステム

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
B	A	B	B	B
20.0	23.5	20.8	20.0	20.0

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AA	AAA	AAA	AAA
78.0	90.5	100.0	100.0

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
 【活動の報告】 Web
 【統合報告書】 有
 【ステークホルダー・エンゲージメント】 有
 四半期決算発表後アナリスト向けの電話会議を実施
 【汚職・贈賄防止】 方針有
 取引上での接待や贈物を禁止
 【CSR部署】 ー
 【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:(公財)キーエンス財団)
 18年6月キーエンス財団を設立し、社会に貢献する人材の育成に寄与することを目的
 に、主に学生に対する奨学金の給付を行っている

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示
 【指名・報酬委員会等の設置】 設置していない

CSR調達

【CSR調達の実施】 行っている
 【CSR調達に関する調達先監査・評価】 有
 【取引全般に関する基本方針】 有
 【CSR調達の具体的な取り組み】 環境管理物質管理規定を策定し、仕入れ先企業
 に順守を依頼。訪問による指導や調査票によるヒアリングにより、仕入れ先企業の
 管理体制の確認と指導を行う。仕入れ先企業に、部品ごとの非含有証明書や含有物
 質情報の提供を要請
 【紛争鉱物の対応】 対応
 【紛争鉱物対応内容】 対応方針策定/一社サプライヤーに調査
 【紛争鉱物の取り組み】 不正に採掘された紛争鉱物を商品に使用しないことを基本
 方針としつつ、責任ある鉱物調達を推進する団体であるRMIが提供するツールを使
 用してサプライチェーン調査を実施するなど、サプライヤーの協力を推進している
 【ルール化による影響事例】 欧州のRoHS指令やREACH規則に代表されるような、
 各国・各地域における含有化学物質規制をしっかりと順守する取り組みを行っている

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 ー

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 8人 【代表者数】 1人 【女性】 1人 【社外】 2人

監査役

【人数】 3人 【社外監査役】 3人

株主

【株式数】 243,207千株 【株主総数】 17,200人
 【特定株比率】 48.5% 【浮動株比率】 1.8%
 【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 25.84%、金融商品取引業者
 0.94%、他法人 16.97%、外国法人等 47.17%、個人他 9.09%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 ー
 【社員の行動規定】 有

法令順守

【部署】 ー

IR

【部署】 (専任)経営情報室

内部統制への取り組み

【内部監査部門】 有
 【内部統制の評価】 有効(2021年3月)
 【情報セキュリティポリシー】 策定済み
 【プライバシー・ポリシー】 制定済み

リスクマネジメント等への取り組み

【基本方針】 ー

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】		合計	男	女
従業員数(人)	19年度	2,511	ー	ー
	20年度	2,607	ー	ー
平均年齢(歳)	19年度	35.6	ー	ー
	20年度	35.8	ー	ー
勤続年数(年)	19年度	12.0	ー	ー
	20年度	12.2	ー	ー
平均年間給与(円)	19年度	18,392,309	20年度	17,517,949
臨時雇用者数(人)	19年度	ー	20年度	ー
連結従業員数(人)	19年度	8,419	20年度	8,380
外国人従業員数(人)	19年度	ー	20年度	ー
連結外国人従業員数(人)	19年度	ー	20年度	ー

多様な人材活用

【多様な人材登用推進の専任部署】 ー
 【LGBTへの取り組み】 行っている
 性差別に基づく不当な差別の排除に努めている
 【経営方針・トップコミットメント】 企業の永続的な付加価値向上のためには、互いに
 人間性を尊重し、働きがいのある職場づくりを目指す
 【推進の取り組み】 人種・性差別・国籍・信条・年齢・障害の有無などに基づく不当な差
 別の排除に努め、高い倫理観を持ちながら企業活動に取り組んでいる
 【若手社員のスキルアップ】 一定期間、責任者としての業務を任せたり、所属籍を変
 えずに他セクションの業務を経験させる制度がある

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 有
 【人権デューデリジェンス】 行っている
 【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 差別・児童労働・強制労働を排除するなど人権
 の尊重を定めたグループ行動規範を策定。また、すべての役員・社員の理解と順守
 を促すガイドラインを作成。仕入れ先と協力企業についても順守を要請
 【ILO中核的労働基準】 尊重している
 強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除

人事評価・キャリア形成支援制度

【能力・業績評価基準】 ー
 【部署別必要スキル】 各部門で求められるスキル習得の研修を実施
 【キャリア研修】 実施

ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】
 産児休暇 ー
 配偶者の出産休暇制度 ー
 育児休業(最長) ー

賃金・休暇・諸制度

【30歳平均賃金】 ー円
 【残業削減の取り組み】 行っている
 長時間労働の削減、適正な労働時間管理の徹底に加え、管理責任者による社員の
 業務負荷や難易度に応じた業務分担を行っている
 【インセンティブ向上への諸制度】 MDP(Management Development Program)
 (一定期間にわたって責任者として業務を任せ、次期リーダーを育成する研修制
 度)/CDP(Career Development Program)(所属籍はそのまま、一定期間他の
 セクションに移って業務を経験する制度)

労働安全衛生

【主な取り組み】 長時間労働の削減、適正な労働時間管理の徹底に加え、管理責
 任者による社員の業務負荷や難易度に応じた業務分担。安全を目的とした自動化設
 備の導入。作業中のゴーグルやマスクの着用の要請
 【ハラスメント防止】 行っている
 【ハラスメント防止の取り組み】 相談窓口を設置。問題が発生した場合には、事実関
 係を調査のうえ、プライバシーに十分配慮し、適切な対応を行う体制を整えている

消費者・取引先対応

【対応部署】 ー

社会貢献

組織と支出

【担当部署】 ー

環境

組織と情報開示

【担当部署】 ー

【電気機器】

【担当役員】 兼任有(代表取締役社長)

【向・環境業務比率】 半分以下

【方針の文書化】 有 【HP上の公開】 有

【公開の有無】 公開 【会計ベース】 ー

パフォーマンス

【環境負荷量】	19年度	20年度
水資源投入量(m ³)	27,084	ー
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	2,671	ー
廃棄物等総排出量(t)	171	ー

(注) スコープ1、2(対象範囲: 本社ビル・クオリティラボ・高槻ロジスティクスセンター・生産管理センター・高槻事業所)

管理体制

【環境監査】 定期的を実施

【EMS構築】 ISO14001認証取得

環境関連法令

【海外】 ①RoHS指令 ②REACH規則

その他環境関連指標・取り組み

【原材料調達】

グリーン調達: 包括的なガイドラインを定め実施
取引先対応: 取引先等へ指導

【環境ラベリング】 ー

【環境ビジネスの取り組み】 行っている

環境負荷の低い商品の開発

地球環境保全への取り組み

【気候変動対応の取り組み】 行っている