

6861

(株)キーエンス

(注)公開情報ベース

【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	30.4	47.0	21.8	22.0

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AAA	AAA	AAA	AAA
85.9	92.3	100.0	100.0

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
【活動のマテリアリティ設定】 有
持続的な付加価値創造 ①企画開発力 ②顧客提案力、商品供給力 ③グローバル当日出荷体制 ④サプライチェーンマネジメント、事業基盤 ⑤リスクマネジメント、コーポレートガバナンス、コンプライアンス ⑥地球環境保全への取り組み
【方針の文書化】 有
(注)「キーエンスのサステナビリティ」として、「商品を通じた社会的課題の解決」を掲げている

【活動の報告媒体】 Web
【英文での報告】 有
【統合報告書】 有
【ステークホルダー・エンゲージメント】 有
株主総会、アナリスト向け電話会議
【汚職・贈収賄防止】 方針有
国内外を問わず、公務員またはこれに準ずる者に対して、賄賂、贈与、接待等を行わない。贈答および接待については原則行わない。それらがビジネス上、最低限必要なものであるとして社内手続きにより会社の承認を得られた場合であっても、合理的な金額かつ法律や商慣習で禁じられていない範囲で行う
【CSR担当部署】 (専任)経営情報室
【CSR担当役員】 兼任有 (取締役経営情報室長兼事業支援部長)
【同・CSR業務割合】 —
【CSR等関連基準】 ILO中核的労働基準、指導原則、TCFD

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示している
【社外取締役による経営者評価】 行っている
【指名・報酬委員会等の設置】 設置している

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている
【対応している課題・リスク】 ガバナンス、汚職・贈収賄、公正な取引、労働安全衛生、人権尊重、労働慣行・条件、環境汚染、環境負荷
【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示している
【サステナブル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
【サステナブル調達の具体的な取り組み】 ①商品の製造を委託するにあたり、基本的な方針およびルールを各協力工場と事前に共有・確認し、強制労働の禁止や児童労働の禁止など、各項目の順守を要請 ②サプライヤーに対して基本方針の理解促進を図るため、自社の生産管理部門、資材調達管理部門がサプライヤー訪問時に、必要に応じて助言・要請・指導を行うなど、サプライヤーのキャパシティビルディングに努める
【紛争鉱物の対応】 対応
【紛争鉱物の対応内容】 対応方針策定／一次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

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 —
【CSVの取り組み】 行っている
【CSV・社会課題解決ビジネスの位置づけ】 十分な利益を上げている
【CSV・社会課題解決ビジネスの具体例】 商品を通じた社会的課題の解決を基本方針とし、工場の省エネルギー・省資源への貢献、顧客の製造現場における生産性の向上、品質の改善、労働環境における安全確保、環境負荷低減に寄与する商品を提供
【事業を通じた社会課題解決への関与】 全従業員

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 9人 【代表者数】 1人 【女性】 1人 【社外】 3人

監査役

【人数】 3人 【社外】 3人

株主

【株式数】 243,207千株 【株主総数】 20,945人
【特定株比率】 53.6% 【浮動株比率】 1.7%
【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 24.71%、金融商品取引業者 0.73%、他法人 20.03%、外国法人等 48.89%、個人他 5.64%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開
【従業員の倫理行動規定】 有

IR

【担当部署】 (専任)経営情報室

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】
社内：設置済み
社外：—

内部統制に関する取り組み

【内部監査部門】 有
【内部統制の評価】 有効(2024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
【情報セキュリティに関する従業員教育・社内浸透】 情報セキュリティポリシーを策定し、外部への機密情報の漏洩防止やサイバー攻撃などへの対応を強化している

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有
【対応マニュアル】 有
【責任者】 各対応部署で管理責任者を特定

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】	合計	男	女
従業員数(人)	22年度 2,788	—	—
	23年度 3,042	—	—
平均年齢(歳)	22年度 35.8	—	—
	23年度 35.2	—	—
勤続年数(年)	22年度 12.1	—	—
	23年度 11.5	—	—
平均年間給与(円)	22年度 22,793,975	—	—
	23年度 20,670,730	—	—
臨時雇用者数(人)	22年度 —	23年度 —	—
連結従業員数(人)	22年度 10,580	23年度 —	12,286
外国人従業員数(人)	22年度 —	23年度 —	—
連結外国人従業員数(人)	22年度 —	23年度 —	—

【男女間賃金格差】 有

多様な人材活用

【役職登用状況】 女(人) 男(人) 外国人(人) 女性比率(%)
管理職 — — — —
うち部長職以上 — — — —
役員 — — — 8.3
うち執行役員 — — — —
2024年3月現在
【多様な人材登用推進の専任部署】 —
【推進のための基本理念】 人間性を尊重し、働きがいのある職場づくりを目指すことを方針とし、物質的にも精神的にも仕事しやすい職場環境づくりを目指す
【推進の取り組み】 人種・性別・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
【複線型人事制度】 有
【キャリアコース】 ビジネス職、エンジニア職、S職がある
【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・差別禁止等の方針】 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

人事評価・キャリア形成支援制度

【人材育成等に関する基本方針】 —
【従業員の満足度調査】 行っている
【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

【産休・育休】

産見休暇 ー

	21年度	22年度	23年度
産休取得者数(人)	ー	ー	ー
育休取得者数(人)	ー	ー	ー
うち女取得者数(人)	ー	ー	ー
うち女取得率(%)	ー	ー	100.0
うち男取得者数(人)	ー	ー	ー
うち男取得率(%)	ー	ー	72.5
(1週間以内取得者数(人))	ー	ー	ー
育見休業復職率(%)	ー	ー	ー

(注) 育見休業取得率は育見目的休暇を含む
【産休・育休取得の取り組み】 キャリア支援制度(育休から早期復帰を目指す社員向け支援)あり

賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】 ー時間/年

【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
21年度	ー	ー	ー
22年度	ー	ー	34.7
23年度	ー	ー	35.2

【インセンティブ向上への諸制度】 資格・技能検定の取得奨励制度(仕事に役立つ度合いが高く、その講座を所定の期間内に修了した場合に、受講料の全額を会社が補助)/ストックオプション制度等/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、一定期間ほかのセクションに移って業務を経験する制度)/語学レッスン(自己啓発の一環として、語学レッスンを法人契約による割引料金で受講可能)

労働安全衛生

【労働安全衛生への取り組み】 生産設備のリスクアセスメントや定期監査に基づく安全対策の実施。作業者の負担軽減、安全を目的とした自動化設備の導入。危険作業生産現場でのゴーグル着用や溶剤作業現場での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】 セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなどのハラスメントを未然に防止するために、社内研修や社内イントラネットへの情報掲載を通じて、意識向上のための活動を行っている。また、相談窓口を設置し、相談を受けた場合には、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

事業事例

【教育・学術支援】 18年に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、学生に対する奨学金の給付を行っている

企業と政治の関わり

税金に関する基本姿勢

【納税倫理規定】 有

(注)キーエンスグループ行動規範の「適正な会計処理・納税」で規定

環境

組織と情報開示

【環境担当部署】 (専任)

【環境担当役員】 兼任有(代表取締役社長)

【同・環境業務割合】 半分以下

【方針の文書化】 有 【Web上の公開】 有

【公開の有無】 公開している 【算定範囲】 ー

パフォーマンス

【環境負荷量】	22年度	23年度
水資源投入量(m ³)	27,174	ー
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	3,791	ー
廃棄物等総排出量(t)	156	ー

(注)温室効果ガス排出量:スコープ1、2(対象範囲:本社ビル・クオリティラボ・高槻ロジステイクスセンター・生産管理センター・高槻事業所)

【スコープ3の集計状況】 集計している

【サプライチェーン排出量】 (単位:t-CO₂)

	22年度	23年度
スコープ3	1,584,133	ー

(注)スコープ3は、単体の国内での活動について算出

管理体制

【環境監査】 定期的を実施

(注)ISO14001にのっとり、内部監査を定期的を実施

【EMS構築】 ISO14001認証取得

環境リスクマネジメント

【環境影響評価(アセスメント)】 義務づけ/独自取り組み

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

具体例:①環境管理物質管理規定を策定し、仕入れ先企業に順守を要請 ②訪問による指導や調査票によるヒアリングにより、仕入れ先企業に対し環境管理体制の確認と指導を行っている ③部品ごとに、非含有証明書や業界標準フォーマットによる含有物質情報の提供を仕入れ先企業に要請している、など

【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。自社製品の利用による、顧客の省エネ対策へ貢献

【容器包装削減の取り組み】 有

自動梱包装置導入により、梱包箱内の無駄なスペースを削減し、緩衝材の削減を実現

【環境・表彰歴】

(23年度)①JAPAN PACK AWARDS 2023「大賞」((一社)日本包装機械工業会主催。「包装フィルム用 UVレーザプリンタ FP-1000シリーズ」が印字工程の廃棄物削減と省エネルギー化に貢献する商品として受賞) ②第2回FOOMAアワード2023「優秀賞」((一社)日本食品機械工業会主催。「包装フィルム用 UVレーザプリンタ FP-1000シリーズ」が印字工程の廃棄物削減と省エネルギー化に貢献する商品として受賞)

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

【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている

【環境分野に関する中期計画】 有

【CO₂排出量等削減に関する中期計画】 ー

【中期計画の内容】 事業活動に伴う温室効果ガス(スコープ1+2)の削減。30年度に16年度比で43%削減

2023年度の環境目標・実績

【環境対策の具体的な取り組み】 CO₂排出量削減のため、空調機器を効率機器へ更新。LED照明への切り替え、環境配慮型車両の導入のほか、紙材のリサイクルや物流拠点における廃棄物削減に取り組んでいる

4755 らくてん 楽天グループ

(注)公開情報ベース

【本社】 158-0094 東京都世田谷区玉川1-14-1 楽天クリムゾンハウス
【TEL】 050-55816910

【設立】 1997.2 【上場】 2000.4 【決算期】 12月
【特色】 ネット通販で国内双壁。金融、旅行など総合路線。19年携帯電話事業参入、通信インフラ外販も

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
A	A	A	A	AA
56.1	44.6	57.0	54.0	66.0

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
—	C	B	AAA
—	86.8	50.0	100.0

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
【活動のマテリアリティ設定】 有
①従業員と共に成長 ②持続可能なプラットフォームとサービスの提供 ③グローバルな課題への取り組み

【方針の文書化】 有
【活動の報告媒体】 Web
【第三者の関与】 有 (機関名: EY新日本)
【英文での報告】 有
【統合報告書】 有
【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告: 行っている
Dialogue for Change with Rakuten: 多様なステークホルダーと楽天が共に手を取り合い、社会を変革し、未来に向けてポジティブなインパクトを生み出していくための、「対話」を起点としたプログラム。23年の対話テーマは「多様な幸せを実現するアントレプレナーシップ」

【汚職・贈収賄防止】 方針有
楽天グループ規程として制定されている「楽天グループ汚職禁止インストラクション」で、汚職を禁止する各国法令や国際的な取り組み等に基づき、国内外問わずあらゆる汚職行為を禁止し、接待贈答、寄付協賛、政治献金などに関する方針を定めている。贈収賄・汚職を排除するため、取引先に対しても当該インストラクションと同趣旨の事項の順守を求め、公務員等に対する接待贈答基準の策定、購買関連の業務フローの見直し、グループ各社に共通して求める購買業務に関する方針の周知、自社グループ従業員への教育活動に取り組むなど、体制強化を図っている

【CSR担当部署】 (専任) サステナビリティ部
【CSR担当役員】 CWO

【同・CSR業務割合】 —
(注) 21年、グループ全体のサステナビリティ推進体制を強化するため、CWO (Chief Well-being Officer) を委員長とし、国内外の経営陣で構成されるグループ横断的な「サステナビリティ委員会」を設置
【NPO・NGO連携】 有 (主な連携先: JICA (国際協力機構))
21年2月、JICAと国際協力を通じた途上国の開発課題解決およびSDGsの達成に貢献することを目的とする包括連携協定を締結。「アフリカの若者のための産業人材育成イニシアティブ」等の人材育成事業において連携。22年には4人の留学生をインターンシップ生として受け入れた

【CSR等関連基準】 国連GC、REI、ILO中核的労働基準、SASB、SDGs、指導原則、TCFD、TNFD、CDP、SBT、国内業界団体基準 (気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative)、新経済連盟)、国際業界団体基準 (GSTC (グローバル・サステナブル・リゾム協議会))
(注) GSTC加盟対象: 楽天トラベル

【CSR関連・表彰歴】
(22年度) ①MSCI ESGレーティング「AA」獲得 (MSCI) ②「スポーツエールカンパニー」認定 (スポーツ庁)
(23年度) ①MSCI ESGレーティング「AA」獲得 (MSCI) ②「スポーツエールカンパニー」認定 (スポーツ庁)

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示している
【指名・報酬委員会等の設置】 設置していない
【ESG等関連指標の役員報酬への反映】 反映している

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている
【対応している課題・リスク】 ガバナンス、汚職・贈収賄、情報セキュリティ、公正な取引、労働安全衛生、人権尊重、労働慣行・条件、環境汚染、環境負荷、生物多様性
【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示している
【サステナブル調達に関する調達先監査・評価】 有
【取引先全般に関する基本方針】 有

【サステナブル調達の実施】 サプライヤーに対して期待する事項を規定した「サステナブル調達行動規範」の周知と理解促進のため、オンライン説明会を開催し、同行動規範の順守とともに、誓約書への署名を依頼している。また、サプライヤー向け説明会の参加率や質問票 (SAQ) 回答率の向上という目標や、ハリスクとして特定されるサプライヤー数等の指標を設け、ともに課題解決を行っている
【紛争鉱物の対応】 「サプライヤー向け楽天グループサステナブル調達行動規範」にて「紛争鉱物の不使用」を規定
【紛争鉱物の対応内容】 対応方針策定/一次サプライヤーに調査

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考している
【SDGsの対応】 目標8/目標9/目標10/目標12/目標13/目標17
【今後のSDGs】 重要課題である「マテリアリティ」を特定する際に、SDGsを参考にした。事業活動やサービス提供を通じて「マテリアリティ」に取り組むことで、SDGsの達成に貢献しグローバルな課題解決に貢献していくことを目指している
【社会課題解決型債券等の発行】 有
【ボランティア休暇制度等の周知】 行っている
【ボランティア休暇制度等の周知の具体例】 サステナビリティに関心のある従業員のための社内コミュニティを運営。セミナーやニュースレター、コミュニケーションツールを通じてサステナビリティについて考え、話し合う、従業員同士がつながる場を提供
【従業員の社会課題解決】 行っている
【従業員の社会課題解決の具体例】 創業25周年を迎えた22年に従業員の持続可能な取り組みを表彰する「Sustainability Action Award」を開始。23年は約500人の従業員が参加

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 12人 【代表者数】 3人 【女性】 2人 【社外】 7人

監査役

【人数】 4人 【社外】 3人

株主

【株式数】 2,142,140千株 【株主総数】 531,233人
【特定株比率】 56.1% 【浮動株比率】 9.6%
【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.01%、金融機関 16.60%、金融商品取引業者 3.98%、他法人 22.37%、外国法人等 25.30%、個人他 31.74%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開
【従業員の倫理行動規定】 有

IR

【担当部署】 (専任) IR部

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】
社内: 設置済み
社外: 設置済み
【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み
【公益通報者保護法に基づく指針の解説】 参考している

内部統制に関する取り組み

【内部監査部門】 有
【内部統制の評価】 有効 (2023年12月)
【CIO】 有 (専務執行役員)
【CFO】 有 (取締役副社長執行役員)
【情報セキュリティポリシー】 策定済み
【ISMS】 認証済み
【プライバシーポリシー】 制定済み
【情報セキュリティに関する従業員教育・社内浸透】 セキュリティやプライバシーをテーマとした、全グループ従業員が参加する朝会を定期的実施。また、役員、正社員にとどまらず、契約社員、派遣社員、パートナースタッフ、業務委託者、アルバイトを含む全従業員を対象に情報セキュリティ教育を毎年実施
(注) 情報セキュリティ: ISO/IEC27001に基づく規定・基準を定め、グループ会社に適用。プライバシーポリシー: 拘束的企業準則 (BCR) の導入

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有
【基本方針】 統合的リスク管理 (ERM)、インシデント管理、事業継続管理 (BCM) の3つを軸に取り組んでいる
【責任者】 取締役以外の役職者
【BCM構築】 有
【BCP策定】 有
【BCP想定】 地震/水害/感染症大流行/情報セキュリティ侵害/戦争・テロ/法規制等に関するリスク
【取り組み状況】 23年は、大規模自然災害の発生、地政学リスクの顕在化等を念頭においた各種訓練を充実させ、事業継続管理体制の改善・整備を進め、国内外を問わずグローバル規模での連携体制を強化

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】	合計	男	女
従業員数 (人)	22年度 8,409	—	—

【サービス業】

平均年齢(歳)	23年度	10,350	—	—
	22年度	34.4	—	—
	23年度	34.4	—	—
勤続年数(年)	22年度	4.7	4.6	4.9
	23年度	5.1	4.9	5.3
平均年間給与(円)	22年度	7,970,761	—	—
	23年度	7,946,376	—	—
臨時雇用者数(人)	22年度	—	23年度	—
連結従業員数(人)	22年度	32,079	23年度	30,830
外国人従業員数(人)	22年度	—	23年度	—
連結外国人従業員数(人)	22年度	6,148	23年度	9,081

【男女間賃金格差】有

【多様な人材活用】

【役職登用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	935	2,034	494	31.5
うち部長職以上	—	—	—	—
役員	—	—	—	—
うち執行役員	—	—	—	—

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:25年度:33%、30年度:36%

【多様な人材登用推進の専任部署】 —

【LGBTへの取り組み】 行っている

①16年から社内規定を改定し、配偶者の定義に同性パートナーを加え、すべてのカテゴリーに平等な福利厚生を提供している ②楽天社内のLGBTQ+当事者とそのアライ(理解者)がつながるLGBT+ネットワークにおいて、全従業員が参加可能なセミナーを実施するほか、LGBTQ+に配慮したサービスや社内制度、サポートについての説明を受けられるヘルプデスクを設置している

【推進のための基本理念】 「ダイバーシティは、楽天の企業戦略の一つであり、イノベーションの原動力です。あらゆる人に平等な機会を提供し、従業員一人ひとりが日々の業務の中で自分の個性を発揮して活躍できるような、公正でインクルーシブな職場づくりを行います。楽天では、すべての従業員のバックグラウンド、価値観、アイデンティティが尊重されます」

【推進の中長期ビジョン】 「グローバルイノベーションカンパニー」であり続ける

【推進の取り組み】 ①21年は従業員のダイバーシティをさらに強化。「サステナビリティ委員会」の下に「ダイバーシティ&インクルージョン分科会」を立ち上げた ②24年度は「啓もう活動」を軸とし、社内外で活躍する女性リーダーたちを招き、リーダーシップ、キャリア、ライフステージに関するセミナーを行う

【退職した従業員の再雇用制度】 有

【転職退職者の再雇用】 「Back to Basics Project」の一環として、転職・留学などを理由に退職した者も採用選考を受けられる

【正社員の定年】 有:60歳

【複線型人事制度】 有

【キャリアコース】 ビジネス職(すべての事業に配属される可能性のある「ビジネス総合コース」)と初期配属や職種を確約する各コースとエンジニア職

【若手社員のスキルアップ】 非エンジニア職を含むすべての新卒社員を対象にプログラミング研修を実施し、研修後に複数名のチームに分かれてプロダクトの開発を行い、その成果を競うハッカソン研修も行う

【人権・労働問題】

【人権尊重・差別禁止等の方針】 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】 22年には、今後実施していくべきアクションを策定するためにテクノロジー、ビッグデータ、AI・機械学習、データサイエンス・分析)が人権に与える影響に焦点を当てたアセスメントを実施

【ILO中核的労働基準】 尊重している

【障害者雇用】

【障害者雇用】	21年度	22年度	23年度
障害者雇用率(%)	2.47	2.38	2.59

(注)障害者雇用率:対象組織は楽天グループのうち、楽天グループ、楽天ソシオビジネス、楽天コミュニケーションズ。23年度から楽天モバイルを対象組織に追加

【特例子会社】 有(楽天ソシオビジネス)

【障害者雇用の取り組み】 楽天ソシオビジネスを楽天の子会社として設立。各種データの作成や業務改善、Webサイト管理などインターネット企業ならではのさまざまな業務を行う

【人事評価・キャリア形成支援制度】

【人材育成等に関する基本方針】 「採用」、「育成」、「定着」の3つを柱とした「Back to Basics Project」を17年より実施

【能力・業績評価基準】 公開

【能力・評価結果】 従業員本人に公開

【従業員の評価】 自己評価/上司評価/パフォーマンス評価とコンピテンシー評価(11項目)

【1人当たり年間教育研修時間】 把握している			
研修時間(時間)	22年度	65.0	23年度
			73.3

【研修の自由選択】 可能

【従業員の満足度調査】 23年にチームメンバーとマネージャーが1対1で行う1on1ミーティングを実施した従業員の割合は96%となり、満足度は95%

【キャリアパス・キャリアマップ】 有

【キャリア研修】 実施

【キャリア相談】 定期的に実施(上司・上長)

【新業務チャレンジ支援】 有(公募)

【ワーク・ライフ・バランス】

【産休・育休】

産休休暇	—	—	—
	21年度	22年度	23年度
産休取得者数(人)	—	—	—
育休取得者数(人)	300	320	361
育休取得率(%)	59.6	67.1	73.5
うち女取得者数(人)	186	200	195
うち女取得率(%)	106.9	104.2	94.2
うち男取得者数(人)	114	120	166
うち男取得率(%)	34.7	42.1	58.5
(1週間以内取得者数(人))	—	—	—
育児休業復職率(%)	—	—	—

(注)育児休業取得者数・率は「育児休業取得の権利を有する従業員」が対象

【産休・育休取得の取り組み】 産休前後セミナー、復職前セミナー、育児休業中の従業員向けニュースレターの配信などを実施

【3歳〜就学前の子を持つ従業員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ/所定外労働をさせない制度/事業所内託児施設の運営/育児サービス費用を補助する制度

【特筆すべき両立支援制度】 家事代行サービスの法人契約、復職後いつでも利用できるマザーズルーム(搾乳室)を楽天クリムゾンハウスに設置

【賃金・休暇・諸制度】

【総労働時間】 一時間/年

【残業時間削減の取り組み】 行っている

【勤怠システムにビジネスインテリジェンスツールをつなげ、従業員の労働時間を可視化】

【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
	21年度	15.9	11.0
	22年度	16.1	13.0
	23年度	15.9	13.4

【ボランティア参加・休暇・休職】	21年度	22年度	23年度
ボランティア参加	—	—	—
ボランティア休暇	有	—	—
同休職	—	—	—
青年海外協力隊	—	—	—
マッチング・ギフト	—	—	—

【勤務柔軟化への諸制度】 時差出勤・勤務制度(定時前後2時間の時差勤務が可能)/フレックスタイム制度(1カ月の所定労働時間の範囲内で、従業員が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決定できる)/短時間勤務制度/保育設備・手当(社内託児所、搾乳室の設置)/裁量労働制度(一部のポジション)

【テレワーク】 導入している

(制度概要・実績)妊娠・育児・介護が理由とした在宅勤務が可能

【インセンティブ向上への諸制度】 社内公募制度(「社内オープンポジション制度」:プロジェクトや部署が新たな人材を必要とする際に、社内で希望する人を募る制度)/海外留学制度(「グローバルリーダーシップ研修」のプログラムで、世界有数のビジネススクールへの留学支援を提供)/特別な成果に対する表彰・報奨制度(「楽天賞」:優秀な従業員を表彰)/ストックオプション制度等/エキスパート認定制度(開発部門の技術力向上に貢献している人材を認定する人事評価制度。認定を受けた従業員には、通常の報酬制度に加えて、エキスパート認定としての月給・賞与・ストックオプションが与えられる)

【労働安全衛生】

【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有

【労働安全衛生への取り組み】 衛生管理活動の円滑な推進を図ることを目的に、労使一体となって調査・審議を行う場として、衛生委員会を設置

【労働災害】	21年度	22年度	23年度
労働災害度数率	0.00	0.06	0.05

【メンタルヘルス】	21年度	22年度	23年度
休職者数(人)	—	—	—

【メンタルヘルスの取り組み】 ウェルネスセミナーイベントの開催。従業員の心身の健康状態を分析するため、「ウェルビーイングサーベイ(調査)」を定期的実施

【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】 ハラスメントや関連する相談・報告を受け付ける機密のハラスメント相談窓口を設置し、ハラスメントにつながる行動が適切に対処されていることを確認。相談者の不利益な取り扱いを禁止している

【労働安全衛生・表彰歴】

(22年度)①健康経営優良法人2023(ホワイト500)(経済産業省) ②スポーツエールカンパニー-2023(スポーツ庁)

(23年度)スポーツエールカンパニー-2024(スポーツ庁)

消費者・取引先対応

【対応部署】 —

【その他の品質管理基準】 有

70以上のサービスを提供する楽天エコシステム(経済圏)において、一貫した品質でサービス・製品を利用してもらえよう、ISO9001など国際的品質基準に基づき、品質保証活動に取り組んでいる

社会貢献

【組織と支出】

【担当部署】 —

【事業事例】

【地域社会参加】 新潟県長岡市において、学生の自由な発想で地域の課題解決を目指す「長岡未来デザインコンテスト」を実施。23年のテーマは、「長岡の食の魅力を全国に発信するためのアイデア出しと商品開発」

【教育・学術支援】「楽天市場」の加盟店舗と協力しながら、地域における次世代人材の育成に取り組んでいる。22年は全国で12校316人の学生にEコマースやアントレプレナーシップの教育プログラムを届けた

【文化・芸術・スポーツ】スケートボードやカルチャーへの関心を高め、若手スケートボーダーやアーティストをエンパワードするため、スケートボードの国際イベント「UPRISING TOKYO Supported by Rakuten」を23年初開催

【国際交流】楽天グループでは毎年、「アースデイ」にちなんで世界中のグループ事業でさまざまな活動を実施。23年は、「Invest In Our Planet(地球に投資する)」をテーマとし、南北アメリカ地域では植樹活動や都市清掃、ヨーロッパでは生物多様性についての議論、台湾ではスタジアムでサステナブルな取り組みなどを行った

【自然災害等への支援】行っている(金銭的な支援)

【自然災害等への支援の具体例】令和6年能登半島地震被害支援募金、令和6年台湾花蓮地震被害支援募金などを実施

企業と政治の関わり

税金に関する基本姿勢

【納税倫理規定】有

環境

組織と情報開示

【環境担当部署】(専任)環境経営推進部
(注)22年1月に、環境問題に対応する戦略を立案・実行するため設立

【環境担当役員】COO

【同・環境業務割合】—
(注)気候変動に関する課題はCOOがマネジメント

【方針の文書化】有 【Web上の公開】有

パフォーマンス

環境負荷量	22年度	23年度
総エネルギー投入量(GJ)	2,542,795	2,891,480
水資源投入量(m ³)	193,000	336,000
廃棄物等総排出量(t)	3,370	2,620
リサイクル率(%)	26	14.1

(注)対象組織:楽天グループ(22年:計国内55社、海外92社。23年:計国内56社、海外94社)。水資源投入量(m³)→水資源取水量(m³)、23年度より集計範囲を26拠点から29拠点へ変更したため増加。廃棄物等総排出量(t)→廃棄物発生量(t)、23年度より集計範囲を23拠点から45拠点へ変更したため増加。一方、一部の倉庫等を集計対象から除外したため、全体では750t減少。リサイクル率は、23年度より集計範囲を23拠点から45拠点へ変更

【スコープ3の集計状況】集計している

【サプライチェーン排出量】(単位:t-CO₂)

	22年度	23年度
スコープ1	1,745	2,991
スコープ2	268,476	0
スコープ3	9,201,773	12,693,824

(算定対象カテゴリー:1、2、3、4、5、6、7、8、11、12、14、15)

【第三者検証・保証】有
(注)対象組織:楽天グループ(22年:計国内55社、海外92社。23年:計国内56社、海外94社)。スコープ1は集計範囲を18拠点から25拠点へ変更したため増加。スコープ2はマーケット標準。スコープ2は23年度より自家発電(太陽光)の使用量、再生エネルギーの購入量が増加したこと、および再生可能エネルギー以外の電力に対してエネルギー属性証明書の適用を自社と一部の連結子会社のみから、楽天グループに変更したことにより減少している

管理体制

【環境監査】—

その他環境関連指標・取り組み

【環境ラベリング】—

【環境ビジネスの取り組み】行っている
「Go Green Together」プロジェクト

【プラスチック削減の取り組み】有
楽天Koboは端末外装に再生プラスチックとオーシャンバウンドプラスチック(海岸から約50km以内の内陸部に廃棄されているプラスチック)を使用した環境配慮型電子書籍端末を発表

【容器包装削減の取り組み】有
商品サイズに合わせた最小限の梱包資材の使用を心がけ、資材の使用も最小限に抑えている。日本国内の配送では古紙紙合率90~95%の段ボールを使用

【カーボンオフセット商品等の取り組み】行っている
東北楽天ゴールデンイーグルスの楽天スーパーナイターにおいて、「ブルーカーボンオフセット付きチケット」の販売を実施

【環境・表彰歴】
(22年度)エコファースト企業(環境大臣が認定)

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

【気候変動に関するシナリオ分析】行っている

【再生可能エネルギーの導入】行っている
(事例等)カリフォルニア州サンマテオにある「楽天クリムゾン・ハウス・ウェスト」では、20年月中旬から総容量92.4kWの屋上太陽光パネルを設置し、オフィスで消費される電力の一部を供給。「楽天フイルメントセンター松戸」に、4,300枚以上の太陽光パネルを設置

【再生可能エネルギー利用率】把握している

	22年度	23年度
利用率(%)	11.6	100.0

(注)対象組織:楽天グループ(22年:計国内55社、海外92社。23年:計国内56社、海外94社)。23年度より自家発電(太陽光)の使用量、再生電力メニューの購入量が増加したこと、および再生可能エネルギー以外の電力に対してエネルギー属性証明書の適用を自社と一部の連結子会社のみから、楽天グループに変更したことによる

【環境分野に関する中期計画】有

【CO₂排出量等削減に関する中期計画】有

【中期計画の内容】「23年にスコープ1および2におけるGHG排出量を実質ゼロにすることでカーボンニュートラルを達成する」という目標を、創業25周年となった22年に宣言した。同目標は23年に達成することができ、現在はパリ協定に沿った、サプライチェーンのGHG排出量削減を含む新たな目標の策定を検討している

【COP21(パリ協定)】検討中

【生物多様性保全に関する取り組み】「ワシントン条約(CITES:絶滅のおそれのある野生動植物の種の国際取引に関する条約)」や「絶滅のおそれのある野生動植物の種の保存に関する法律(種の保存法)」など、動物・野生生物に関する国内法および国際法を順守

2023年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】中期目標と同様→カーボンニュートラル達成(達成)

【環境対策の具体的な取り組み】22年より「Go Green Together」プロジェクトを開始し、さまざまなグループサービスを通じて、環境に配慮した生活や買い物の選択肢をユーザーに提供することで、持続可能な社会の実現を目指している

4502
たけだやくひんこうぎょう
武田薬品工業

(注)公開情報ベース

【本社】 540-8645 大阪府大阪市中央区道修町4-1-1 【TEL】 06-6204-2111

【設立】 1925.1 【上場】 1949.5 【決算期】 3月
【特色】 国内製薬首位。がん、中枢神経、消化器、希少疾患等に重点。巨額買収で世界売上上位10強入り

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
A	A	A	A	A
47.7	47.8	53.0	43.7	58.0

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
B	AA	AAA	AAA
68.9	89.3	86.9	100.0

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
【活動のマテリアリティ設定】 有
①すべての患者さんのために ②ともに働く仲間のために ③いのちを育む地球のために

【方針の文書化】 有
【活動の報告媒体】 紙とWeb
【第三者の関与】 有(機関名:KPMGあずさサステナビリティ)
【英文での報告】 有
【統合報告書】 有
【ステークホルダーエンゲージメント】 有 内容報告:行っている
アナリスト・機関投資家、個人投資家、海外投資家向けに定期的説明会を開催

【汚職・贈収賄防止】 方針有
「グローバル贈収賄禁止ポリシー」に規定。贈収賄や腐敗の事例を評価する定期監査を実施し準拠するポリシーや手続きの管理文書と照らし合わせ、高リスクの取引をサンプリングし評価する監視プログラムを運用

【CSR担当部署】 (専任)グローバルコーポレートアフェアーズグローバルCSRプログラム&パートナーシップストラテジー

【CSR担当役員】 チーフグローバルコーポレートアフェアーズ&サステナビリティオフィサー

【同・CSR業務割合】 ー
【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:Global Fund、UN Foundation、ロンドン大学衛生熱帯医学大学院、ユニセフ、ワールドビジョン、プラン・インターナショナル、セーブ・ザ・チルドレン、ジョイセフ、Last Mile Health、Seed Global Health、日本NPOセンター、SeriousFun Children's Network、WFP、UNFPA、IAEA、DNDi)

【CSR等関連基準】 国連GC、ILO中核的労働基準、SASB、国際統合報告FW、指導原則、TCFD、TNFD、CDP、SBT、IFRSサステナビリティ開示基準

【CSR関連・表彰歴】
(22年度)PRIDE指標「ゴールド」(work with Pride主催)
(23年度)PRIDE指標「ゴールド」(work with Pride主催)

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示している
【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている
【相談役・顧問制度】 無
【指名・報酬委員会等の設置】 設置している

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている
【対応している課題・リスク】 ガバナンス、汚職・贈収賄、情報セキュリティ、労働安全衛生、人権尊重、労働慣行・条件、環境汚染、環境負荷、生物多様性

【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示している
【サステナブル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
【サステナブル調達の具体的な取り組み】 ①倫理的調達とサプライヤーリスク管理プログラム:サプライヤーおよび第三者評価のために確立されたプログラム。当プログラムの教育を全従業員に対して行っている ②SP&Iチームでは、リスクとサステナビリティを主な評価項目とするフレームワークに沿って、事業分野ごとにサプライヤーの細分化を行っている

【紛争鉱物の対応】 対応
【紛争鉱物の対応内容】 対応方針策定

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考になっている
【BOPビジネスの取り組み】 行っている

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 14人 【代表者数】 1人 【女性】 3人 【社外】 11人

監査役

【人数】 0人 【社外】 0人

株主

【株式数】 1,582,418千株 【株主総数】 652,774人
【特定株比率】 37.9% 【浮動株比率】 16.2%
【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 27.71%、金融商品取引業者 5.94%、他法人 3.21%、外国法人等 37.88%、個人他 25.27%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開
【従業員の倫理行動規定】 有

IR

【担当部署】 (専任)グローバルファイナンスIR

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】
社内: 設置済み
社外: ー

内部統制に関する取り組み

【内部監査部門】 有
【内部統制の評価】 有効(2024年3月)
【CIO】 有(チーフデータ&テクノロジーオフィサー)
【CFO】 有(取締役)

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有
【基本方針】 有
【責任者】 社長など会社の代表者
【BCP策定】 有
【BCP想定】 情報セキュリティ侵害/研究開発、知的財産権、特許権満了等による売り上げ低下、副作用、薬剤費抑制策による価格引き下げ、為替変動、企業買収、カントリリスク、安定供給、訴訟など
【取り組み状況】 ①各部門の責任者は、あらゆる損失危険要因について、その担当領域ごとに、中期計画・年間計画の策定・実施の中で、計数面および定性面から管理を行うとともに、リスクの程度・内容に応じた対応策:コンテンツジェネレーションに基づき回避措置、最小化措置を行っている ②グループへの影響度が大きく、ケダ全体での対応が必要な事態には、社長CEOを委員長とする「グローバル危機管理委員会」で統一的に情報・状況を把握し、グループ各社に対する対策の指示とフォローを行う

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】	合計	男	女
従業員数(人)	22年度 5,486	—	—
	23年度 5,474	—	—
平均年齢(歳)	22年度 42.8	—	—
	23年度 43.3	—	—
勤続年数(年)	22年度 14.0	—	—
	23年度 14.6	—	—
平均年間給与(円)	22年度 10,972,000	—	—
	23年度 10,813,000	—	—
臨時雇用者数(人)	22年度 —	23年度 —	—
連結従業員数(人)	22年度 49,095	23年度 49,281	—
外国人従業員数(人)	22年度 —	23年度 —	—
連結外国人従業員数(人)	22年度 —	23年度 —	—

【男女間賃金格差】 有
【中途採用】

合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
22.4~23.3	568	—	—	—	—
23.4~24.3	291	—	—	—	—

多様な人材活用

【役職登用状況】

	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	—	—	—	20.0
うち部長職以上	—	—	—	—
役員	—	—	—	53.0
うち執行役員	—	—	—	—

2024年3月現在

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:女性管理職比率30%
【多様な人材登用推進の専任部署】 ー
【LGBTに対する基本方針】 有
【LGBTへの取り組み】 行っている
①従業員を対象としたLGBTQ+やSOGI理解促進を目的とした研修実施 ②24年4月1日より「配偶者」の定義を事実婚・同性婚パートナーにも拡大
【推進のための基本理念】 DE&Iに関する取り組みは「患者さんを支える」「人材の多様性を尊重する」「社外へのインパクトを生み出す」「インクルーシブな職場環境を創る」を4つの柱としている
【推進の中長期ビジョン】 27年度までに、シニアリーダーの50%を女性およびノンバイ

【医薬品】

ナリー(自身の性自認と性表現を「男性・女性」という2つの枠組みに当てはめようとならない人)にすることを目標としている。23年度の実績は、22年度から15%増加して46%

【推進の取り組み】 24年東京レインボープライドへの参加および従業員グループによるブース出展

【退職した従業員の再雇用制度】 有
【正社員の定年】 有:65歳
【65歳までの雇用】 全員雇用
【役職定年制度】 なし
【定年後の就業機会】 選択定年制度(60歳~65歳)
【若手社員のスキルアップ】 海外留学/アクセラレータープログラムなど

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止等の方針】 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】 人権に関する包括的評価を行い、自社において最も関連の深い11の人権侵害要因を特定
【ILO中核的労働基準】 尊重している
【発生した労働問題・対応】 23年度の労働法違反および雇用差別に関する法的手続きによる損失総額は259.6百万円

障害者雇用

【特例子会社】 有(エルアイ武田)
【障害者雇用の取り組み】 ジョブコミュニケーション・スキルアップセミナー、職場定着委員会、安全衛生委員会の開催(エルアイ武田)

人事評価・キャリア形成支援制度

【人材育成等に関する基本方針】 —
【1人当たり年間教育研修時間】 把握している
研修時間(時間) 22年度 23年度 —
(注)研修時間(22年度):FTEあたりの平均時間
【従業員の満足度調査】 行っている
【キャリア相談】 上司や同僚、メンターによるサポートのもと、従業員が自身のキャリアを主体的に形成できるように後押し
【新業務チャレンジ支援】 有(公募)

ワーク・ライフ・バランス

【産休・育休】
産休休暇 産前6週間・産後8週間
配偶者の産休休暇制度 —
育児休業(最長) 法定
21年度 22年度 23年度 —
産休取得者数(人) — — —
育休取得者数(人) — — —
うち女取得者数(人) — — —
うち女取得率(%) 100.0 100.0 99.0
うち男取得者数(人) — — —
うち男取得率(%) 95.4 83.0 78.0
(1週間以内取得者数(人)) — — —
育児休業復職率(%) — — —
(注)女性の育児休業取得率は、「育児休業をした女性労働者数÷出産した女性労働者数×100」で算出。男性の育児休業取得率は、「育児休業をした男性労働者数÷配偶者が出産した男性労働者数×100」で算出。正社員、契約社員、パートタイマーの合計

【産休・育休取得の取り組み】 イクボス研修の実施。男性社員同士やパパママとの情報交換を目的とした社内SNS活用。営業職の女性同士が仕事と家庭の両立で抱える不安を支え合う社内主導型の従業員グループの形成

看護・介護

看護休暇(最長) —
介護休暇(最長) 介護休暇日より起算して66日間の有休を取得可能
介護休業(最長) 1年
【3歳~就学前の子を持つ従業員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/始業・終業時刻の繰り上げ繰り下げ/事業所内託児施設の運営/育児サービス費用を補助する制度
【特筆すべき両立支援制度】 ファミリーサポート休暇:家族をサポートする際に利用できる休暇制度。有給で5日間利用することができる

賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】 一時間/年
【残業時間】 17.9時間/月(社員、契約社員合計)
【残業時間削減の取り組み】 行っている
総実労働時間の目標値設定(年間1,800時間台)。フレキシブルワーク(在宅勤務の総和など、働く時間と場所をニーズに応じて決定できる制度)の推進。労使での労働時間委員会の開催。長時間労働の多い部署へのヒアリングを実施

【有給休暇】 付与日数 取得日数 取得率(%)
21年度 — — —
22年度 — — 70.0
23年度 — — 70.0

【ボランティア参加・休暇・休職】 21年度 22年度 23年度
ボランティア参加 — — —
ボランティア休暇 有 — — —
同休職 — — —
青年海外協力隊 — — —
マッチング・ギフト 有 — — —

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(業務のニーズに応じ、始業・終業時

間を柔軟に設定可能)/短時間勤務制度/時間単位の有給休暇制度/勤務間インターバル制度/週休3日制度/保育設備・手当

【テレワーク】 導入している
利用率(%): 22年度 90.0 23年度 —

【副業・兼業】 認めている
【インセンティブ向上への諸制度】 社内公募制度(22年度は148人が制度を利用)/キャリアアップ支援制度(国内だけでなく海外の募集職務に挑戦することができる制度)/ストックオプション制度等/社内兼業制度(現在の職務につきながら、異動せずに他部署の仕事を経験することができる制度)

労働安全衛生

【生産部門等】 有
【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有
【労働安全衛生への取り組み】 EHS(環境・健康・安全)管理システムが有効であることを確認するための重要な手段として、監査を行っている

【労働災害】 21年度 22年度 23年度
労働災害発生率 1.26 1.28 1.55
【メンタルヘルス】 21年度 22年度 23年度
休職者数(人) — — —
(注)労働災害発生率(20万労働時間あたり):対象は連結

【労働安全衛生表彰歴】
(22年度)Global Top Employer(Top Employers Institute)
(23年度)Global Top Employer(Top Employers Institute)

消費者・取引先対応

【対応部署】 —
【商品等の安全性に関する部署】 (専任)グローバルクオリティ部門

社会貢献

【組織と支出】
【担当部署】 —
【事業事例】

【地域社会参加】 タケダ・ウェルビーイングプログラム:長期療養する子どもとその家族をサポートする市民活動を応援するために、09年度に立ち上げた長期支援寄付プログラム

【教育・学術支援】 国内従業員およびその家族を対象にした「がんの授業」の実施
【国際交流】 公衆保健衛生に焦点を当てた先駆的な機械学習とデータサイエンス研修プログラムを創設し、女性リーダーの育成と影響力を強化して地域の保健改善に貢献するため、ナイロビ大学へ支援を実施
【自然災害等への支援】 行っている(金銭的な支援)
【自然災害等への支援の具体例】 令和6年能登半島地震に対して支援を実施。社内でもマッチング・ギフトによる寄付を行う(総額14,611,514円)
【東日本大震災復興支援】 NPOをはじめ地域を支える団体との連携を通じて、「心の復興」を含むメンタルヘルス、NPOのネットワーク化、ならびに伝承活動を支援し、ウェルビーイングの観点から被災地支援活動を継続

企業と政治の関わり

【税金に関する基本姿勢】
【納税倫理規定】 有

政治献金・ロビー活動

【政治献金・ロビー活動等支出額】 (単位:100万円)
21年度 22年度 23年度
総額 659 855 713
(注)米国、欧州、日本での支出額

環境

【組織と情報開示】
【環境担当部署】 —
【方針の文書化】 有【Web上の公開】 有

パフォーマンス

【環境負荷量】 22年度 23年度
総エネルギー投入量(GJ) 7,952,000 7,929,000
水資源投入量(m³) 10,430,000 10,761,000
温室効果ガス排出量(t-CO2) 5,612,000 4,265,000
廃棄物等総排出量(t) 85,510 98,520
リサイクル率(%) 36.0 37.0
総排水量(m³) 8,190,000 8,374,000
(注)対象は連結。23年度の温室効果ガス排出量の減少は、主にスコープ3のインベントリの手法がアップデートされたことによるもの

【スコープ3の集計状況】 集計している

【サプライチェーン排出量】 (単位:t-CO2)

22年度 23年度
スコープ1 277,000 279,000
スコープ2 291,000 282,000
スコープ3 5,166,000 3,953,000
(算定対象カテゴリー:1、2、3、4、5、6、7、10、12、15)

【第三者検証・保証】 有
(注)サプライチェーン排出量:対象は連結。スコープ2はロケーションベース。23年度のスコープ3の減少は、主にインベントリの手法がアップデートされたことによるもの

管理体制

【環境監査】 定期的に実施
【EMS構築】 ISO14001 認証取得

環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】 医薬品規制承認プロセスに従い、医薬品有効成分の環境リスクを評価するとともに、自社が開発し第三者との契約によって製造される製剤も含めて、製造段階における環境中への排出を積極的に管理する

【事業活動での環境汚染の可能性】 有
環境中の医薬品の有効成分が、生態系に悪影響を及ぼしうることを認識

【水問題の認識】 経営に影響
(想定等)水は自社のサプライチェーンと切っても切れない関係にあり、患者と従業員の生活と仕事の場である地域社会の健康上、極めて重要な役割を担う。その一方で、人口増加に伴う都市化の進行と気候変動により、水の需要が増大し水の供給が圧迫されている。このような水危機は、今後10年間で一般市民に降りかかる最大のリスクと予想されている。水資源の逼迫は、自社の事業運営と事業を展開する地域社会への潜在的なリスクと認識している

【水問題解決への取り組み】 ①水効率プロジェクトに投資し、水処理技術および再利用技術の採用により、自社のネットワーク全体での水使用量の削減目標を設定。目標達成に向けて活動 ②製品開発およびプロジェクト承認プロセスにおいて、取水量評価の実施、廃水の放出による潜在的な影響の判別、影響を排除または削減するための水処理技術の必須化 ③廃水や雨水の排出に対処し、地域の水資源を悪化させないよう、事業施設を運営・管理

環境関連法令

環境関連法令違反等 (件数)	22年度	23年度
環境関連法令違反	有(8)	有(7)
環境問題を引き起こす事故・汚染	—	—
環境問題に関する苦情 (注)対象は連結	—	—

その他環境関連指標・取り組み

【環境ラベリング】 —
【プラスチック削減の取り組み】 有
固形製剤の薬物の包装、とくに日本における製品ポトルへのバイオポリマーの使用
【容器包装削減の取り組み】 有
持続可能で環境に配慮した医薬品包装の活用
【環境・表彰歴】
(22年度) WorldStar award(World Packaging Organisation)
(23年度) Net-Zero Industries Award(COP28で受賞。天然ガスを使用せず100%自然冷媒で動作する蒸気発生ヒートポンプの導入において。オーストリア技術研究所(AIT:Austrian Institute of Technology)が蒸気ポンプメーカーのSustainable Process Heat GmbHと共同実施)

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
【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている
【再生可能エネルギーの導入】 行っている
(事例等)22年に米国において仮想電力売買契約(バーチャルPPA)を締結。この契約は、Enel(North America(米国オクラホマ州)のセブン・カウボーイ・ウインド・プロジェクトから年間約35万MWhのグリーン電力証書を購入し、この証書を自社のGHG削減目標に充当するもの。当プロジェクトは23年4月から運用を開始
【再生可能エネルギー利用率】 把握している

利用率(%)	22年度	23年度
	48.0	85.0

(注)再生可能エネルギーの利用(使用)率:対象は連結。購入または自家発電した再生可能電力の割合

【社内炭素価格】 導入している
【環境分野に関する中期計画】 有
【CO₂排出量等削減に関する中期計画】 —
【中期計画の内容】 35年までに自社の事業活動による温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1、2)を、また40年までにバリューチェーン全体のGHG排出量(スコープ3)を、ネットゼロにすることを目指している。19年度GHG排出量に対して、20年よりカーボンニュートラルを達成しており、現在は以下に取り組む。①18年対比のスコープ3推定排出量の少なくとも67%を占める取引先に対して、科学的根拠に基づくGHG削減目標の設定を支援 ②25年までに、自社の事業活動によるGHG排出量(スコープ1、2)を40%削減

【COP21(パリ協定)】 参考にして
【TNFD開示への対応】 行っている
【事業活動による生物多様性への影響】 把握している
【生物多様性保全に関する取り組み】 ①全世界の製造拠点で生物多様性のリスク評価を実施 ②京都薬用植物園の維持管理 ③生物多様性の保護と回復を目指す地域のイニシアチブを促進。スイスのヌーシャテルの自社施設に従業員菜園と蜜蜂の巣箱を設置、オーストリアのウィーンの施設に昆虫ホテルと蜜蜂の巣箱を設置しているほか、オーストリアのリッツナラびにオルトの施設ではコミュニティガーデンを維持、バルギアのレシーヌにある施設では240本の木を植樹している

2023年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 スコープ1、2の温室効果ガス排出量削減率(16年度比):▲40%→▲53%(達成)
【リサイクル】 25年までに、二次および三次包装に使用される紙・板紙をリサイクル素材または森林認証素材にする(重量比):50%→53%(達成)
【廃棄物削減】 30年までにすべての主要な事業所で廃棄物の埋め立てゼロを達成→埋め立て以外で処理された廃棄物の割合:78%

9001
とうぶてつどう
東武鉄道

(注)公開情報ベース

【本社】 131-8522 東京都墨田区押上2-18-12 【TEL】 03-5962-2065
【設立】 1897.11 【上場】 1949.5 【決算期】 3月
【特色】 関東東武で路線最長、北関東地盤。東京スカイツリー軸に再開発推進。日光など沿線観光に注力

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
A	A	B	A	A
44.9	38.0	47.0	33.3	46.0

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AA	B	B	AAA
79.4	87.8	59.9	97.2

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
【活動のマテリアリティ設定】 有
「地域社会の持続的な発展」「企業価値創造に資するコーポレート・ガバナンス」「多様な社員の「能力と可能性」向上」「環境優位性の更なる向上などによる環境負荷の低減」「グループ全体の事業の根幹である安全・安心の確保」
【方針の文書化】 有
【注】社会環境報告書
【活動の報告媒体】 紙とWeb
【第三者の関与】 無
【英文での報告】 有
【統合報告書】 無
【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告：行っている
年2回決算や中期経営計画の推進状況などを社長が説明。グループ会社の施設見学会を年1回実施している
【CSR担当部署】 ー
【CSR等関連基準】 ILO中核的労働基準、国際統合報告FW、SDGs、指導原則、TCFD、CDP

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示している
【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている
【相談役・顧問制度】 有
【指名・報酬委員会等の設置】 設置している

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている
【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示している
【サステナブル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
【サステナブル調達の具体的な取り組み】 取引先と相互に信頼関係を築くため、法令および健全な商慣習に従い、公平・公正かつ透明な選定・取引を行うとともに、取引先の選定・取引状況について継続的な評価を実施

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考にして
【SDGsの対応】 目標4/目標5/目標7/目標8/目標9/目標10/目標11/目標12/目標13/目標15/目標16/目標17
【社会課題解決型債券等の発行】 有
【プロボノ支援の取り組み】 行っている
【プロボノ支援の具体例】 沿線小学校などを訪問して安全教室(電車・バス)、環境教育を実施

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 9人 【代表者数】 2人 【女性】 1人 【社外】 4人

監査役

【人数】 5人 【社外】 3人

株主

【株式数】 209,815千株 【株主総数】 64,031人
【特定株比率】 32.8% 【浮動株比率】 18.6%
【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 33.67%、金融商品取引業者 1.47%、他法人 7.16%、外国法人等 24.34%、個人他 33.36%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開
【従業員の倫理行動規定】 有

法令順守

【担当部署】 コンプライアンス委員会

IR

【担当部署】 (兼任)財務部

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】

社内：設置済み

社外：ー

【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み

内部統制に関する取り組み

【内部監査部門】 有

【内部統制の評価】 有効(2024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

【情報セキュリティに関する従業員教育・社内浸透】 電子情報資産に接するすべての者に対し「東武鉄道情報セキュリティ基本方針」を教育し、情報セキュリティの重要性を認識させ、電子情報資産を適正に利用するよう周知徹底を図っている

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有

【基本方針】 有

【BCP策定】 有

【BCP想定】 地震/水害/感染症大流行/情報セキュリティ侵害/競争・テロ

【取り組み状況】 東日本大震災が発生した3月に、災害発生時の再確認として、乗客の避難誘導経路、避難誘導場所、連絡・召集体制、要注意箇所ならびに点検方法の確認等を実施するとともに、災害発生時の訓練として、現場画像共有システムを活用した本社と災害現場の状況画像の共有訓練、列車の一旦停止訓練等を実施

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】	合計	男	女
従業員数(人)	22年度 3,346	3,223	123
	23年度 3,280	3,155	125
平均年齢(歳)	22年度 47.5	48.1	33.8
	23年度 48.1	48.6	34.6
勤続年数(年)	22年度 26.6	27.1	11.1
	23年度 27.1	27.7	11.6
平均年間給与(円)	22年度 6,520,227	—	—
	23年度 6,773,109	—	—
臨時雇用者数(人)	22年度 —	23年度 —	—
連結従業員数(人)	22年度 18,599	23年度 18,384	—
外国人従業員数(人)	22年度 —	23年度 —	—
連結外国人従業員数(人)	22年度 —	23年度 —	—

【男女間賃金格差】 有

【新卒採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短大・専門	高卒・他
23年4月入社	14	—	—	—	—	—
24年4月入社	20	—	—	—	—	—

多様な人材活用

【役職登用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	7	208	—	3.3
うち部長職以上	—	—	—	—
役員	—	—	—	—
うち執行役員	—	—	—	—

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性：課長補佐に占める女性比率を目標策定時と比較し5割増にする

【多様な人材登用推進の専任部署】 ー

【推進のための基本理念】 東武グループダイバーシティ&インクルージョン宣言：「わたしたちは、一人ひとりの性別・年齢・国籍・障がい・性的指向・性自認・価値観・働き方等の多様性をお互いに認め合い、自分らしく誇りをもっていきいきと活躍できる風土を創ります。」「わたしたちは、一人ひとりが能力を最大限に発揮し、コミュニケーションを図りながら共に高め合い、協働することで、新たな価値を創出します。」など

【推進の中長期ビジョン】 「東武グループ ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を策定。多様な人材が能力や意欲を最大限に発揮できる職場環境や組織風土を醸成することにより、生産性や創造性の向上を図っていく

【推進の取り組み】 多様な人材の活躍を目指すうえで、職場の要となる全管理職層211人を対象に、求められる思考や対話スキルを習得する「D&I推進プログラム研修」を実施

【退職した従業員の再雇用制度】 有

【正社員の定年】 有：65歳

【65歳までの雇用】 全員雇用

【定年後の就業機会】 継続雇用の上限引き上げ(65歳)

【複線型人事制度】 有

【キャリアコース】 ボテンシャル採用(総合職)とプロフェッショナル採用(鉄道専門職)がある

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止等の方針】 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】 人権問題の研修推進に関する規程を設け、組

【陸運業】

織的・継続的に取り組み、研修計画に基づき適時・適切に研修教育を実施している
【ILO中核的労働基準】 尊重している

障害者雇用

障害者雇用	21年度	22年度	23年度
実人数(人)	93	93	90
障害者雇用率(%)	3.43	3.37	3.35

(注)5社の合計(東武鉄道、シンフォニア東武、東武インターテック、東武エンジニアリング、東武ステーションサービス)。各年6月現在

【特例子会社】 有(シンフォニア東武)

【障害者雇用の取り組み】 障害者の雇用を重要な社会的責務と考え、年間をととして新規採用を積極的に行っている

人事評価・キャリア形成支援制度

【人材育成等に関する基本方針】 有

【キャリア研修】 実施

ワーク・ライフ・バランス

【産休・育休】

産児休暇	—	—	—
配偶者の出産休暇取得	有(出産当日を含め、前後に5日取得)	—	—
育児休業(最長)	—	—	—

	21年度	22年度	23年度
産休取得者数(人)	—	—	—
育休取得者数(人)	32	24	24
育休取得率(%)	100.0	44.4	40.0
うち女取得者数(人)	21	10	8
うち女取得率(%)	—	100.0	100.0
うち男取得者数(人)	11	14	16
うち男取得率(%)	—	31.8	30.8
(1週間以内)取得者数(人)	—	—	—
育児休業復職率(%)	—	—	—

【看護・介護】

	21年度	22年度	23年度
看護休暇(最長)	—	—	—
介護休業取得者数(人)	6	7	7

【3歳～就学前の子を持つ従業員利用可能制度】 短時間勤務制度/始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ/育児サービス費用を補助する制度

【特養すべき両立支援制度】 子育てサポート付き社宅および従業員向け保育所を設置。保育所は、内閣府主導の企業主導型保育事業制度を活用した保育所であり、通常保育のみならず、鉄道事業の勤務体系の特殊性を考慮した早朝・深夜時間帯の保育や泊まり保育にも対応している

賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】 一時間/年

【残業時間】 15.1時間/月

【残業時間削減の取り組み】 行っている

①本社部門では毎週金曜日を定時退社日としている ②経営幹部出席の会議で、定期的に時間外勤務状況の確認を行っている

有給休暇	付与日数	取得日数	取得率(%)
21年度	—	—	80.3
22年度	—	—	84.4
23年度	—	—	86.3

【勤務柔軟化への諸制度】 時差出勤・勤務制度(小学校3年生までの子の養育、配偶者・子・父母(配偶者の父母を含む)の看護(短時間勤務と合わせて上限3年)をする従業員は、始業時刻を7:30~10:30まで30分ごとに選択することができる(本社部門)/短時間勤務制度(小学校3年生までの子の養育、配偶者・子・父母(配偶者の父母を含む)の看護(上限3年)をする社員は、本社部門、現場部門ともに勤務時間の短縮をすることができる)/時間単位の有給休暇制度(車掌・運転士を除く。本社部門:1時間単位、現場部門:1~4時間単位)/保育設備・手当(育児休業からの復職者や看護休暇者への支援金支給。保育サービス利用時費用の一部補助。企業主導型保育所付きの社宅あり)/終業時間繰り上げに使用する有給休暇(年間56時間分、1時間単位で終業時間を早めて退社することができる(本社部門))/保存年次有給休暇(失効する年次有給休暇を積み立て(上限70日)、育児・看護のほか、配偶者や子の誕生日、子の学校主催の行事参加を理由に使用できる)

【テレワーク】 導入している 対象:特定の部署・職種(制度概要・実績)デジタルツールの有効的な活用推進により、生産性向上の観点から本社部門においてモバイルワークが可能

労働安全衛生

【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有

【労働安全衛生への取り組み】 ①安全衛生業務担当者等の配置 ②安全衛生委員会の設置 ③安全衛生管理業務の年間計画に基づき、KYTトレーナー養成研修、心理相談員養成研修など各種研修の実施

労働災害	21年度	22年度	23年度
労働災害発生率	0.61	0.36	1.01
メンタルヘルス	21年度	22年度	23年度
休職者数(人)	—	—	—

【メンタルヘルスの取り組み】 ストレスチェックの実施

【ハラスメント防止】 行っている

【労働安全衛生・表彰歴】

(22年度)健康経営優良法人2023(大規模法人部門)(経済産業省)

(23年度)健康経営優良法人2024(大規模法人部門)(経済産業省)

消費者・取引先対応

【対応部署】 (専任)お客様センター

社会貢献

組織と支出

【担当部署】 —

事業事例

【地域社会参加】 休日の出かけ先のマンネリ化や、移動手段の制約など、都会の子育て世代の抱える課題と、地域の魅力発信などに課題を抱える郊外地域の両者をつなぎ、自社グループが新たなアプローチで課題解決を図ろうとする「東武各線子ども体験プログラム」を実施
【教育・学術支援】 「東武グループ社会学習応援プログラム」として、鉄道や東京スカイツリーの仕組みについて実地体験を交えて学ぶ機会を子どもたちに提供
【文化・芸術・スポーツ】 東武鉄道杯少年野球・少年サッカー大会をグループ社員などのボランティアにより開催

環境

組織と情報開示

【環境担当部署】 環境推進委員会
【環境担当役員】 兼任有(環境推進委員会担当取締役)
【同・環境業務割合】 半分以上
【方針の文書化】 有【Web上の公開】 有

パフォーマンス

環境負荷量	22年度	23年度
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	507,204	472,279
廃棄物等総排出量(t)	47,205	—
リサイクル率(%)	80.0	—

(注)集計範囲:自社グループ。温室効果ガス排出量はスコープ1+2

【スコープ3の集計状況】 集計している

【サプライチェーン排出量】 (単位:t-CO₂)

	22年度	23年度
スコープ1	128,683	129,255
スコープ2	378,521	343,024
スコープ3	839,568	—

(注)集計範囲:自社グループ

管理体制

【環境監査】 —

【EMS構築】 ISO14001認証取得

その他環境関連指標・取り組み

【グリーン購入】 自社独自方針にのっとり実施

【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

【環境ラベリング】 —

【環境ビジネスの取り組み】 行っている

分譲戸建住宅において、断熱性の高い住まいをベースに、高効率エアコンやLED照明などの省エネシステム、太陽光発電をはじめとする創エネシステムと、それらをコントロールするHEMSを活用。年間のエネルギー消費量(一次エネルギー換算)を正味(ネット)ゼロ以下にすることを目指したZEH(ゼロエネルギーハウス)として計画

【環境・表彰歴】

(22年度)CDP2022気候変動「B-」(CDP)

(23年度)2023年度グッドデザイン賞(主催:(公財)日本デザイン振興会)

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

【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている

【再生可能エネルギーの導入】 行っている

(事例等)①自社所有地などを活用して、8カ所の太陽光発電所を稼働。年間想定発電量は1,000万kWh、年間CO₂削減量は約4,900t ②22年4月より日光・鬼怒川エリアおよび都心から同エリアへ運行する特急列車など、鉄道輸送にかかる電力相当を実質再生可能エネルギー由来の電力に置き換えた。23年度は年間で約3,070万kWhを置き換えて、約13,000t-CO₂(一般家庭約4,100戸分)のCO₂を削減

【カーボンプライシングの認識】 経営に影響

【環境分野に関する中期計画】 有

【CO₂排出量等削減に関する中期計画】 有

【中期計画の内容】 30年度にCO₂排出量約50%削減(13年度比)の達成を見込み、その実現のため「省エネ車両への置き換え・保有車両数の適正化」「照明のLED化」「高効率変圧器への更新」を中心にさまざまな環境負荷低減への取り組みを行っている。とくに、日光・鬼怒川エリアは「国際エネルギー日」と位置づけ、同エリアにおける東武グループの事業活動によるCO₂排出量ゼロを目指している

【生物多様性保全に関する取り組み】 栃木県の社有林「とうぶの森とちぎ中央」で、栃木県企業局と協働で森林保全活動を行っている

7203

トヨタ自動車

(注)公開情報ベース

【本社】 471-8571 愛知県豊田市トヨタ町1 [TEL] 0665-28-2121
 【設立】 1937.8 【上場】 1949.5 【決算期】 3月
 【特色】 4輪世界首位。国内シェア3割超。傘下に日野、ダイハツ。SUBARU、マツダ、スズキと提携

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
A	AA	A	AAA	AA
63.6	78.3	80.0	88.5	70.0

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AAA	AAA	A	AAA
85.0	94.7	74.5	100.0

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
 【活動のマテリアリティ設定】 有
 「移動価値の拡張」「安全・安心」「人類と地球の共生(カーボンニュートラルを含む)」「くらしと雇用を守る」「全員活躍」「強固な経営基盤」
 【方針の文書化】 有
 (注)サステナビリティ基本方針「社会・地球の持続可能な発展への貢献」を08年8月に明文化
 【活動の報告媒体】 Web
 【第三者の関与】 有(機関名:SGSジャパン)
 【英文での報告】 有
 【統合報告書】 有
 【ステークホルダーエンゲージメント】 有 内容報告:行っている

各ステークホルダーとのオープンで公正なコミュニケーションを通じて、健全な関係の維持・発展に努めている。株主・個人投資家との対話促進のため、証券取引所主催のIRイベントへの出席や、証券会社とタイアップした説明会を開催。取引先やNPO・NGO、自治体への説明会や個別面談、仕入れ先向けに勉強会などを実施

【汚職・贈賄防止】 方針有
 12年に「贈賄防止に関するガイドライン」を策定。社内での教育・研修などを通じた意識向上・浸透活動に加え、ビジネスパートナーにも周知を図ることで、贈賄防止に対する一層の防止体制強化、未然防止に取り組んでいる

【ISO26000】 活用
 【CSR担当部署】 (専任)サステナビリティ推進室
 (注)社長を議長とする主に環境、社会課題に関するテーマを扱うサステナビリティ会議と、CRO兼CCOを議長とするガバナンスに関するテーマを扱うガバナンス・リスクコンプライアンス会議を設置

【CSR担当役員】 専任有(シニアフェロー・チーフサステナビリティオフィサー)
 【同・CSR業務割合】 100%
 【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:IUCN「レッドリスト」)

①「トヨタ環境チャレンジ2050」のプロジェクトパートナーとして、生物多様性に関する政策決定のベース「IUCNレッドリスト」支援 ②「トヨタ環境活動助成プログラム」で、民間非営利団体(学校は対象外)・グループ等が実施する実践型プロジェクトを助成。「海外プロジェクト」と、「国内プロジェクト」および「国内小規模プロジェクト」を継続実施 ③トヨタ財団に協力して「トヨタNPOカレッジ「カイケツ」」を実施。17年以降、毎年20団体のNPOマネジメント層に「トヨタの問題解決」というノウハウを提供し、運営改善に貢献

【CSR等関連基準】 国連GC、OECD多国籍企業行動指針、GRI、日本経団連:企業行動憲章、ILO中核的労働基準、SASB、国際統合報告FW、SDGs、指導原則、TCFD、CDP、SBT、国内業界団体基準(ASCC東京宣言2020、全日本金属産業労働組合協議会)、国際業界団体基準(WBCSD(メンバーとしてその使命と目的を共有)、ShareAction(Workforce Disclosure Initiativeへの参加))

【CSR関連・表彰歴】
 (22年度)①FTSE Russell算出の各株価指数(FTSEグループが選出。FTSE4Good Index Series、FTSE Blossom Japan Index、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index) ②MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数(MSCI社が選出)
 (23年度)MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数(MSCI社が選出)

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示している
 【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている(対話内容:中長期的な経営戦略・方針、環境・人権問題等のサステナビリティ関連について説明、意見交換等)
 【相談役・顧問制度】 無
 【社外取締役による経営者評価】 行っている
 【指名・報酬委員会等の設置】 設置している
 【ESG等関連指標の役員報酬への反映】 検討中

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている

【対応している課題・リスク】 人権尊重、労働慣行・条件、環境汚染
 【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示している
 【サステナブル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
 【サステナブル調達の具体的な取り組み】 ①継続的取引を前提に締結している基本契約に、法令順守とならび、サステナビリティの啓発を明示 ②仕入れ先がサステナビリティを実践するサポートとして「仕入先サステナビリティガイドライン」を展開。併せて、各社のサプライチェーンにも同様にサステナビリティ方針・ガイドラインを展開するよう要請 ③仕入れ先でのサステナビリティにかかわる、さらなる意識向上を目的に、毎年、サステナビリティ勉強会を企画・開催し、継続して啓発を行っている

【紛争鉱物の対応】 対応
 【紛争鉱物の対応内容】 対応方針策定/一次サプライヤーに調査/二次以下のサプライヤーにも調査
 【紛争鉱物の取り組み】 法規要件に従い、毎年グローバルに調査を実施し、結果を米国証券取引委員会へ報告、Web開示。仕入れ先には、責任ある資源・原材料の調達をするよう「仕入先サステナビリティガイドライン」に明記し、要請
 【ルール化による影響事例】 欧州REACH規則等の各国・各地域における環境負荷物質規制

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考にして
 【SDGsの対応】 目標3/目標4/目標5/目標6/目標7/目標8/目標9/目標10/目標11/目標12/目標13/目標15/目標17
 【SDGsの達成基準】 検討中

【今後のSDGs】 モノづくりで培った強みを生かし、「CASE」への対応によるさらなる技術革新で車の可能性を広げ、すべての人の移動を自由にするサービスを提供。事業を通じてSDGsの達成に貢献するほか、積極的に社会貢献活動を推進

【CSVの取り組み】 行っている
 【BOPビジネスの取り組み】 行っている

【CSV・社会課題解決ビジネスの位置づけ】 将来のビジネスチャンス
 【CSV・社会課題解決ビジネスの具体例】 ①さまざまな企業や研究者と、自動運転、パーソナルモビリティ、ロボット、AI技術等さまざまな領域の新技术をリアルな場で実証し、社会課題の解決に向けた発明がタイムリーに生み出される環境を目指した「Woven City」プロジェクトを正式スタート ②トヨタが保有する車両電化技術に関する約23,740件の特許実施権を無償で提供。CO₂削減に貢献 ③車の衝突事故における人体傷害をコンピューター上で解析できるバーチャル人体モデル「THUMS(Total Human Model for Safety)」を無償公開。自動車業界全体での車の安全性向上、そして交通死傷者ゼロの安全な社会の実現に貢献

【社会課題解決型債券等の発行】 有
 【プロボノ支援の取り組み】 行っている
 【プロボノ支援の具体例】 ①トヨタ生産方式:新型コロナ「医療用ガウン」「人工呼吸器」の生産性向上支援 ②技術系の社員(トヨタ技術会、技術系部署)が、「モノづくり」や「開発・生産等の技術」にかかわる知識・体験を生かしてプログラムの開発および講師を務める「科学のびっけり箱」なぞにレクチャー
 【従業員が行うプロボノ活動支援】 行っている(支援内容:交通費・活動費/情報提供)

【ボランティア休暇制度等の周知】 行っている
 【ボランティア休暇制度等の周知の具体例】 恩返し活動(従業員のボランティアなどのポイント制度):イントラネットでの特設ホームページにより、随時申請可能。併せて各職場の好事例等を紹介。前年度の活動報告およびポイント数に応じた寄付先の報告も実施

【事業を通じた社会課題解決への関与】 全従業員
 【従業員の社会課題解決】 行っている
 【従業員の社会課題解決の具体例】 SDGs視点を部方針へ織り込み、各業務とSDGsとのつながりを明確化し、持続可能な社会の実現に向け従業員一人ひとりの意識向上と取り組み推進を目指す。業務だけではなく一人の人としてSDGsに貢献した従業員からの行動をサポートする企画「Action! SDGs」を開始
 【海外での社会課題解決の活動等】 各地域統括会社と密着に連携を図りながら活動を推進。①世界各地での温暖化防止等の環境保護活動(ハンブー・マングローブ林の再生と海岸クリーンアップ活動、砂漠化防止の取り組みなど) ②交通安全啓発活動の実施(安全運転インストラクターの養成、子ども向けの啓発活動や若い世代のドライバー向けの啓発活動など) ③トヨタ生産方式(TPS)のノウハウを生かし企業や団体の効率改善活動を実施(病院の待ち時間やフードバンクの待ち時間削減など)

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 10人 【代表者数】 3人 【女性】 3人 【社外】 4人

監査役

【人数】 6人 【社外】 3人

株主

【株式数】 16,314,987千株 【株主総数】 947,533人
 【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 29.78%、金融商品取引業者 1.51%、他法人 20.26%、外国法人等 20.66%、個人他 27.79%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開
 【従業員の倫理行動規定】 有
 (注)「トヨタ基本理念」を実践し、社会的責任を果たすため、働く人々の基本的な心構えをまとめ、具体的な留意点を示したものが「トヨタ行動指針」(1998年策定)。また、創業時からトヨタの原理原則および未来への道標を示した新しい経営理念「トヨタプロファイル」を策定(21年1月)

法令順守

【担当部署】(専任)法務部

IR

【担当部署】(専任)資本戦略室、広報部広報3G

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】

社内:設置済み

社外:設置済み

【通報・告発者の権利保護規定】制定済み

【公益通報者保護法に基づく指針の解説】参考している

【通報・告発】 22年度 23年度

件数 707 884

【実効性向上への取り組み】イントラネットでの連絡先の公開や従業員への連絡先カードの配付を通じた周知活動
(注)19年度までは、企業倫理、ハラスメント、職場の悩み事等に関する相談窓口が別々に存在していたが、20年4月に1つに統合。その際、Web窓口の導入や「誰からも受け付ける」旨を明確化。その結果、23年度の総受付件数は884件となった

内部統制に関する取り組み

【委員会】設置済み(1991年12月)

【内部監査部門】有

【内部統制の評価】有効(2024年3月)

【CIO】有(CISO:Chief Information & Security Officer)

【CFO】有(取締役副社長)

【情報セキュリティポリシー】策定済み

【情報セキュリティ監査】内部:定期的 外部:定期的

【ISMS】基本方針を定めて独自のシステムで実施

【プライバシーポリシー】制定済み

【情報セキュリティに関する従業員教育・社内浸透】①情報セキュリティ強化月間を通じて全員参加型の啓発活動の実施(年2回)②個人用パソコンの立ち上げ時に啓発注意喚起情報を表示

(注)各システムの管理面・技術面のセキュリティ対策状況に対して、NIST SP800-82/53、ISO27001/27002、IEC62443などをベースにした第三者評価を実施

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】有

【基本方針】有

【対応マニュアル】有

【責任者】社長など会社の代表者

【BCM構築】有

【BCP策定】有

【BCP想定】地震/水害/感染症大流行/情報セキュリティ侵害

【取り組み状況】全社横断的な観点で重要なリスクを特定、対応し、モニタリングを行うためにChief Risk Officerを議長として「ガバナンス・リスク分科会」を設置し、重要案件については「ガバナンス・リスク・コンプライアンス会議」にて審議。取締役会へ適切に付議し、事業の推進を図る

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】		合計	男	女
従業員数(人)	22年度	70,056	60,780	9,276
	23年度	70,224	60,663	9,561
平均年齢(歳)	22年度	40.6	41.2	36.8
	23年度	40.6	41.2	37.0
勤続年数(年)	22年度	16.2	16.6	13.7
	23年度	16.0	16.3	13.9
平均年間給与(円)	22年度	8,954,285	—	—
	23年度	8,998,575	—	—
臨時雇用者数(人)	22年度	11,405	23年度	—
連結従業員数(人)	22年度	375,235	23年度	380,793
外国人従業員数(人)	22年度	—	23年度	—
連結外国人従業員数(人)	22年度	—	23年度	—

【男女間賃金格差】男女間で賃金体系および制度上の違いはない。正社員の男女間賃金の格差は「平均年齢」と「職種別の在籍人員」に起因

【中途採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 他男 他女
22.4~23.3 — — — — — —
23.4~24.3 — — — — — —
非正規から正社員の登用事例:期間従業員からの正社員登用。嘱託採用者の正社員登用。アルバイトとして活躍した学生の本採用

多様な人材活用

【役職登用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	386	10,117	—	3.7
うち部長職以上	—	—	—	—
役員	4	25	—	13.8
うち執行役員	—	—	—	—

【多様な人材の管理職比率の目標】女性:14年時点に対し、25年には4倍、30年には5倍を目指す
(注)【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】:管理職者数は単体の数字。役員は24年6月時点、取締役・監査役・執行役員・フェローの合計

【多様な人材登用推進の専任部署】有(人材開発部海外労務室ダイバーシティ推進

グループ/2007年1月)

(注)専任組織では「女性」「障害者」「LGBT」など多様な人材が活躍できるよう、制度企画や風土・意識改革に取り組む

【LGBTに対する基本方針】有

【LGBTへの取り組み】行っている

差別やハラスメント禁止を従業員行動指針に明記、新卒採用活動での性別記入廃止、相談窓口設置、専用トイレなどの施設面対応、LGBT当事者を講師とした研修実施。これらに加え、同性婚・事実婚への社内制度適用など、取り組みを拡大

【推進のための基本理念】サステナビリティ基本方針に、従業員の多様性確保に努力する旨を明記。具体的には、国・地域により多様性の観点が異なることを踏まえつつ、多様な価値観・発想を互いに尊重しながら、働く人々にとって魅力的な自己実現の場となるよう努める

【推進の中長期ビジョン】従業員の属性・生き方・働き方の多様性を尊重し、一人ひとりの意欲・能力に応じ活躍機会を提供。また、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンに関する企業姿勢・取り組みを海外事業体と共有し、グローバルに推進する

【推進の取り組み】同性婚・事実婚に対し、法律婚と同等の社内制度(休職・福利厚生等)を適用開始。全従業員・役員に対しeラーニングを実施(必須受講)。約21万人の従業員がアライ登録(24年6月時点)。工場地区も含め、性別を問わず使いやすいついへの設置を推進中

【退職した従業員の再雇用制度】有

【転職退職者の再雇用】制度有・実績無

【正社員の定年】有:60歳

【65歳までの雇用】全員雇用

【退職定年制度】有(継続雇用の専門職)

【定年後の就業機会】(雇続雇用の上限引き上げ(65歳)/他社への再就職支援/起業支援

【複線型人事制度】有

【キャリアコース】60歳以降の役割・処遇の複線化(60歳以前と同等の役割・処遇、役割・処遇ともにほぼ半減)

【若手社員のスキルアップ】取引先出向/ベンチャー企業出向/希望プロジェクト配

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止等の方針】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】CSR方針に従い、社内各部および国内外子会社に対する「コンプライアンス自主点検」の実施、必要に応じて改善を依頼。一次仕入れ先に対する「仕入れ先CSRガイドライン/自主点検チェックシート」の展開および「質問票」の回収、必要に応じて改善を依頼。管理監督者および新入社員を対象とした、人権・同問題の社内研修および全社員を対象としたハラスメント関連教育を実施、ハラスメントや差別禁止に関する具体的なスタンスを企業ホームページ等に明記

【ILO中核的労働基準】尊重している

【発生した労働問題・対応】優先的に取り組み課題としてサプライチェーンにおける外国人労働者問題を選定。実習生本人の高額な手数料負担が問題となっている日本の外国人技能実習生問題の是正に取り組み。主要仕入れ先への活用実態調査、手数料是正に向けた取り組みを実施。外部NGOと協業してその取り組み内容を人権デューデリジェンス報告書として21年3月に作成、社外に向けて開示

障害者雇用

【障害者雇用】	21年度	22年度	23年度
実人数(人)	1,431	1,437	1,477
障害者雇用率(%)	2.50	2.49	2.51

(注)雇用者数、雇用率は特例子会社を含む。22年度障害者雇用率は6月時点

【障害者雇用率の目標】2.3%

【特例子会社】有(トコグループ)

【障害者雇用の取り組み】①相談窓口、個別休暇制度の設定 ②職場相談員の配置、安全健康推進部署との連携 ③活躍支援ツールの配付(音声認識ソフト、読み上げソフトなど) ④従業員の意識・風土醸成教育(ダイバーシティ講義、心のバリアフリー研修、手話講習会、配属職場向け定着支援研修など) ⑤アクセシビリティの高い職場の整備(障害者用駐車場、ユニバーサルトイレなど)

人事評価・キャリア形成支援制度

【人材育成等に関する基本方針】—

【能力・業績評価基準】公開

【能力・評価結果】従業員本人に公開

【従業員の評価】職歴や経験役割/社外資格/上司評価/上司以外の従業員評価

【1人当たり年間教育研修費用】把握している

【1人当たり年間教育研修時間】把握している

研修時間(時間) 22年度 5.9 23年度 6.9
(注)単体の従業員1人当たりの研修受講時間。人事部主催の全社教育のみが対象(本部、カンパニー、各部教育は含まない)

【研修の自由選択】可能(制約なし)

【従業員の満足度調査】行っている

【海外等での人事・評価制度】グローバルで統一された制度あり

【海外での人事・評価制度例】適材適所の観点から現地人材の育成・登用を積極的に進め、意思決定・オペレーションの現地化ならびにマネジメントポストの現地化を推進

【キャリアパス・キャリアマップ】有

【部署別必要スキル】明示している

【キャリア研修】実施(50歳以上:実施)

【キャリア相談】不定期に実施(人事部担当者)

【新業務チャレンジ支援】有(手挙げ/公募/資格認定/部門横断プロジェクト)

ワーク・ライフ・バランス

【産休・育休】

産児休暇 産前6週間・産後8週間 健保から出産手当金(産休期間98日につき標準報酬日額の約80%)、出産育児金(1児につき35万円)を給付

配偶者の産休休暇制度 有(3日)
育児休業(最長) 子が2歳に達するまで(正社員)

	21年度	22年度	23年度
産休取得者数(人)	—	—	—
育休取得者数(人)	—	—	—
うち女取得者数(人)	—	—	—
うち男取得者数(人)	—	—	—
うち男取得率(%)	19.4	38.0	61.5
(1週間以内取得者数(人))	—	—	—
育児休業復職率(%)	99.0	99.0	99.8

(注)育児の育児休業取得者には、配偶者出産特別休暇取得者を含む

【産休・育休取得の取り組み】 産休前・育休後の啓発セミナー(自身のキャリアプランに基づき育休・復職・再立を考慮)、育児休業からの早期復職者に対する保育費用補助、在宅勤務制度の拡充、男性育児参画推進活動(イントラネットでの制度や事例の周知)などに取り組み

【看護・介護】

看護休暇(最長) 子1人の場合年間8日(2人以上で年間13日)相当。子が18歳になるまで利用可能

介護休暇(最長) 人数にかかわらず1介護事由につき年間8日相当

介護休業(最長) 2年

【3歳~就学前の子を持つ従業員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/事業所内託児施設の運営/育児サービス費用を補助する制度/時間外労働の制限、常1直勤務(早番)/交代制勤務従事者が、一定期間1直勤務ができる制度

【特筆すべき両立支援制度】 ①在宅勤務制度:終日在宅勤務が可能な制度(従来終日在宅は専任のみが対象であったが、業務職にも対象拡大) ②再雇用制度:配偶者の転勤や介護により退職した社員のうち会社が認めたい者に対して、再雇用申請の機会を提供する制度(従来、専任のみが対象であったが、全職種に対象拡大) ③多様なニーズに対応可能な事業所内託児所、早朝・宿泊保育、病児保育、工場・託児所間の送迎バス等対応

賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】 一時間/年

【残業時間】 21.8時間/月

【残業時間削減の取り組み】 行っている

上司と部下のコミュニケーションを通じ、システムにて業務の負荷と年次有給休暇取得状況を見える化し、労働時間の適正化と休暇の確実な取得につなげる

【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
21年度	—	—	93.4
22年度	—	—	101.0
23年度	—	—	87.8

(注)組合員平均。単年度付与日数を分母とする。繰越休暇日数(2年間繰越)も取得日数も含む

【ボランティア参加・休暇・休暇】	21年度	22年度	23年度
ボランティア参加	—	—	—
ボランティア休暇	無	—	—
同体職	無	—	—
青年海外協力隊	有	—	—
マッチングギフト	有	—	—

(注)1993年に「トヨタボランティアセンター」を設立し、従業員のボランティア活動を支援。17年度に、会社創立80周年を記念する「恩返し活動」として、ボランティアなどのボランティア制度を導入。従業員の参加1回=1ポイントの累計を、会社が寄付金として支援

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(コアタイム(通常10:00~15:00)、または標準労働時間帯(通常8:30~17:30)に4時間勤務することを原則とし、あらかじめ申し出た始終業時刻での勤務が可能。専任職・業務職は標準労働時間内で2時間勤務で可能とする、より柔軟な制度FTL(Free Time & Location)を導入/短時間勤務制度(育児および介護のため、①勤務時間を最大4時間にまで短縮することが可能(フレックスタイム制勤務者以外)。短時間勤務の対象となる子の年齢が18歳まで拡大 ②勤務時間を4時間、6時間、6.5時間、7時間に短縮することが可能(フレックスタイム制勤務者)/サテライトオフィス(自社各拠点にサテライトオフィスとして有効活用)/保育設備・手当(本社地区と下山工場内に事業所内託児施設を設置(国内最大級)。選択型福利厚生制度の一環として、育児サービスや育児施設利用費補助あり。福利厚生制度の一環で、ベビーシッターの利用が可能)/裁量労働制度(仕事の進め方・時間の活用方法を大幅に本人に任せる制度。専門型業務(新商品・新技術の研究開発、情報処理システム分析、デザイン業務等)や、企画型業務(企画・立案・調査・分析業務等)を行う専任・技術員の主任職の従業員に適用)

【テレワーク】 導入している 場所:自宅/サテライト等/カフェ等 対象:生産職を除く時間管理対象者

利用率(%): 22年度 — 23年度 —
(注)育児・介護等の事由の有無にかかわらず活用できる在宅勤務・テレワークの利用者を25年時点で全社員(生産職を除く時間管理対象者)の50%以上とすることを目標とする

(制度概要・実績) 専任職・業務職:資格に関係なく在宅勤務可

【副業・兼業】 認められている 業務範囲:本業に影響しない 時間・役職:就業時間外(制度概要・実績) 副業・兼業先との就業性や従業員の負担等を考慮し個別に許可

【インセンティブ向上への諸制度】 資格・技能検定の取得奨励制度(国家資格である技能検定、電気工事士等の技能系資格、国家資格・政府認定資格である事務・技

術に関する資格の取得支援)/社内公募制度(社内エコプロジェクトにおけるアイデア公募等、同趣旨の制度あり)/FA制度(社内ローテーションの仕組みあり)/企業内ベンチャー制度(「起業家制度」:提案者のアイデアの事業化をサポートする制度)/国内留学制度(研究機関、大学等への研修)/海外留学制度(MBA留学派遣制度等、大学、研究機関、法律事務所への留学制度。海外事業体での専門分野の実務研修、語学研修もあり)/特別な成果に対する表彰・報奨制度(発明報奨金制度、創意工夫制度、「よく見つけてくれた表彰」(品質))/キャリアアップ支援制度(STRETECH(ストレッチ)制度:語学向上支援(英・中・日)と公的資格取得支援(52資格))/社内英検制度(各拠点にて年複数回TOEICテストを実施。受験料の補助あり)/若手社員対象の「修行派遣プログラム」(海外現地法人、海外大学院、国内関連会社等に1~2年研修派遣する制度)/部長表彰(業務内外で地道な努力・活動をしているメンバーを表彰する制度。活力ある風通しのよい職場づくりに結び付ける)

労働安全衛生

【生産部門等】 有

【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有

【労働安全衛生への取り組み】 健康と安全をボディーに自ら考えて考動できる人づくり、職場づくりを目指し、「相互啓発型健康・安全文化の定着と深化」を掲げ、構内で働くすべての人に寄り添い、生き生きと働ける職場づくりを推進。困りごとの即断即決による信頼関係づくり、ハイリスク作業、環境の未然防止の徹底を実施

【労働災害】	21年度	22年度	23年度
労働災害発生数	0.03	0.07	0.05
【メンタルヘルス】	21年度	22年度	23年度
休職者数(人)	—	—	—

(注)労働災害発生数:単体の数値。21年度の集計期間は1~12月

【メンタルヘルスの取り組み】 産業医・専門医の知見の下、セルフケア・ラインケアによる活動と、主治医と連携した復帰支援、職場ごとに自立した未然防止に取り組んでいる

【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】 上司・メンバー全員への社内教育、匿名での相談可能な内部通報窓口の設置、就業規則へハラスメントを行った際の懲罰規定を明確に記載、若手社員への毎月のアンケート、身近な相談先として職場相談員の設置など

【労働安全衛生・表彰歴】

(22年度)健康経営優良法人(ホワイト500)(経済産業省、日本健康会議)

(23年度)①健康経営優良法人(ホワイト500)(経済産業省、日本健康会議) ②スポーツエールカンパニー2024+(スポーツ庁)

消費者・取引先対応

【対応部署】 (専任)お客様関連部、お客様品質部等

【商品等の安全性に関する部署】 (専任)カスタマーファースト推進本部

【クレーム対応】 (マニュアル) 有 (DB) 有	22年度	23年度
クレーム・苦情・要望等(件)	—	259,000

(注)トヨタブランドの「お客様相談センター」および「レクサスブランドの「レクサスインフォメーションデスク」「レクサスオーナーズデスク」の窓口にて、顧客からの相談に対応している。また、顧客からの相談や意見、要望に応えるために、顧客と直接対面している販売店からも、生の声や情報を収集している。そして、生の声や情報をもとに「クルマサービス」につなげる活動に取り組んでいる。件数はトヨタ自動車お客様相談センターへのお問い合わせ件数

【ISO9000S】 取得割合(%) (算出基準)

	国内	海外
取得割合(%)	0.0 (—)	— (—)

【その他の品質管理基準】 有

グローバルの品質保証責任者のGlobal Chief Quality Officerと世界各地の品質責任者のChief Quality Officerを配置。品質に関する方針・重要課題について審議・決定する「監査改良会議」を毎年数回開催し、全地域のCQOが一堂に参集。グローバル課題の対応議論と対応結果の評価、評価に基づく新たな方針・目標について議論・決定する体制を敷いている

(注)ISO9000Sは、1996年10月~03年3月の約6年間、取得を維持。その中でよきを見極め、自社品質保証体制のさらなる向上という初期の目的は達成したと判断し、登録を返上。外部審査機関に頼らず、自社の各工程に深い知見を持った内部監査員による監査システムを構築(実施率100%)。海外事業体は現地の特長により、必要な事業所において取得している

社会貢献

組織と支出

【担当部署】 (専任)社会貢献推進部

【社会貢献活動支出額】 (単位:100万円)

	21年度	22年度	23年度
総額	16,700	19,900	23,500
うち寄付金	—	—	—
マッチングギフト	—	—	—
うちその他	—	—	—

(注)23年度の支出総額は、自社単体と主要子会社の連結ベース。また、海外事業体の実績は、各年度平均為替レートで円換算

事業事例

【地域社会参加】 地域共創:自然災害にモビリティで貢献する「トヨタ災害復旧支援(TDRS)」:車両無償貸与、車中泊(平時の体験会含む)、災害ボラ・コーディネーターの育成と派遣

【教育・育成支援】 ①「トヨタ女性技術者育成基金(通称・リジェヨ基金)(15年~)」:女性対象の奨学金・製造業に限らず幅広い理系就業を支援 ②豊田工業大学:国際産業界リダー育成のため設立(1981年)。徹底した少人数制と体験型学習により、創

造性に富む開発型技術者を育成 ③「科学のびっけ箱」なげなにクチャー(1996年～)：トヨタ自動車社員がプログラム開発・講師を務める小学生対象の科学工作教室
【文化・芸術・スポーツ】 ①オリンピック・パラリンピック(15年～ワールドワイドパートナーシップ)：「すべての人に移動の自由を」の想いで参画。「2024」では大会公式車両の乗用車をすべて電動車で提供(バッテリーEV、水素燃料電池車、プラグインハイブリッド車、ハイブリッド車等) ②「MIRA」へつなぐ「夢の教室」(15年～)：夢やチームワークを社員アスリート(運動部・オリパラ選手等)が「夢先生」となって伝える活動

【国際交流】 ①「スペシャルオリンピックス『心ひとつに～One Heart, One Mind』」：コロナ禍、オンライン上で日米欧のアスリート(知的障害を持つ選手)と、トヨタ事業体の従業員がハイタッチの写真でつながるSNS企画 ②国際交流基金・JICA日本文化会館：「withコロナで頑張る世界に俳句でエール」日仏語によるオンラインでの俳句コンクール(約30カ国・1,700句の応募) ③「Youth for Understanding」(1981年～)活動支援：日本・韓国の高校生の留学を支援

【自然災害等への支援】 行っている(金銭的な支援/自社製品・サービスの提供)
【自然災害等への支援の具体例】 ①自然災害にモビリティで貢献する「トヨタ災害復旧支援」発動：令和4年福島県沖地震・福島県南相馬市に災害ボランティアコーディネーター派遣 ②令和6年能登半島地震への支援として、物資提供や車両の貸与や日本赤十字社、(社福)中央共同募金会およびNPO法人ジャパン・プラットフォームを通じて総額5,000万円を寄付

【東日本大震災復興支援】 行っている
【東日本大震災復興支援の具体例】 ①トヨタ自動車東日本(コンパクトカー製造)での雇用創出、トヨタ東日本学園での人材育成、スマートグリッド技術を活用した農工商連携事業のほか、災害に強いまちづくりへ向けた地域との連携およびコンサート開催等の文化・芸術活動を継続実施 ②気仙地区の次世代を担う子どもたち向けの科学工作教室「科学のびっけ箱」なげなにクチャー」を毎年開催し、講師ボランティアとして気仙地区とのつながりを持続している

企業と政治の関わり

税金に関する基本姿勢

【納税倫理規定】 有
【注】「トヨタ行動指針」に、適正な納税に努めることを明記。税務方針を20年10月に公開

環境

組織と情報開示

【環境担当部署】 (専任)環境エンジニアリング部、プラント環境生技部、電動化・環境材料技術部、CN開発部
【環境担当役員】 専任有(CN先行開発センター長)
【同・環境業務割合】 100%
【方針の文書化】 有【Web上の公開】有
【環境会計等】 有
【費用と効果/金額把握】 自社独自・業界独自方法で把握
【公開の有無】 公開している【算定範囲】 連結ベース
【注】CDPの関係を設問に回答し、公開

パフォーマンス

環境負荷量	22年度	23年度
総エネルギー投入量(GJ)	70,100,000	73,900,000
水資源投入量(m ³)	33,000,000	34,500,000
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	5,240,000	5,430,000
廃棄物等総排出量(t)	233,000	239,000
リサイクル率(%)	25.0	25.0
総排水量(m ³)	31,700,000	32,500,000
NO _x (t)	1,508	1,667
SO _x (t)	408	532

(注)総エネルギー投入量・NO_x・SO_x：自社および連結会社の100%。水資源投入量・総排水量・廃棄物等総排出量：トヨタ自動車および連結会社の生産拠点。リサイクル率：使用原材料におけるリサイクル材の使用率

【スコープ3の集計状況】 集計している
【サプライチェーン排出量】 (単位:t-CO₂)

	22年度	23年度
スコープ1	2,370,000	2,560,000
スコープ2	2,870,000	2,870,000
スコープ3	580,890,000	587,460,000

(算定対象カテゴリー：1、2、3、4、5、6、7、9、10、11、12、13、14、15)

【第三者検証・保証】 有
【注】報告期間は財務報告期間。スコープ1、2：GHGプロトコルに基づいて算出(連結会社基準)。自社および連結会社(100%)対象。スコープ3：主として自社および連結会社における自動車事業を対象。22年以降、カテゴリー11の算定条件をSBTiガイドラインに基づき変更

管理体制

【環境監査】 定期的に実施(内部監査：年1回 外部監査：年1回)
【EMS構築】 ISO14001認証取得
【ISO14001】 取得割合(%) (算出基準)
 国内 100.0 (事業所件数ベース)
 海外 100.0 (事業所件数ベース)
【注】取得状況：トヨタ自動車および連結会社(122社)のすべての生産拠点(21年時点)

環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】 全生産工場で、環境リスクへの準備および対応

を求めているISO14001の認証を取得(ISO14001認証取得により、対応策の整備を担保)。具体的にはマニュアル整備や定期的な訓練等を実施し、さらに厳しい管理を推進

【事業活動での環境汚染の可能性】 有
 気候変動による異常気象で大雨・洪水が発生し、調整池への流入雨水の急増で処理能力をオーバーした場合は、周辺地域への未処理水の流出により、流域の取水や生物に影響を及ぼす可能性がある

【将来発生する可能性のある環境改善等費用の準備】 有
【環境影響評価(アセスメント)】 義務づけ/独自取り組み/他
 頻度・内容：車両開発責任者によるマネジメントを強化するため、車両の全開発プロセスを通じてライフサイクルアセスメントを含む総合的な環境評価を実施するための自社独自システム(Eco-VAS)を実施している

【土壌・地下水の把握状況】 数量等を把握・非公同
【水問題の認識】 経営に影響
 (想定等)配管の破損など事故の発生により雨水に薬品や油が流出し、流域の取水や生物に影響を及ぼす可能性を想定して、有害物質の流出を防止するために設備的な漏洩防止の対策や定期的な水質の確認を行っている

【水問題解決への取り組み】 ①全国各地域の水環境事情を考慮し個別に管理し、継続的に水使用量の低減を促進 ②各地域の水リスクについて把握

環境関連法令

	22年度	23年度
【国内】 ①大気汚染防止法 ②水質汚濁防止法 ③省エネルギー法	—	—
【海外】 ①Clean Air Act ②Clean Water Act ③欧州ELV指令	—	—
【環境関連法令違反等】 (件数)	—	—
環境関連法令違反	—	—
環境問題を引き起こす事故・汚染	—	—
環境問題に関する苦情	—	—

その他環境関連指標・取り組み

【グリーン購入】 自社独自指針ののちで実施
【注】次の4項目のいずれかを満たす製品の購入を指針としている。①環境ラベルが付いている商品 ②グリーン購入法適合商品 ③GPNデータベース掲載 ④その他リサイクル材の使用など

【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/取引先等の評価
 具体例：「TOYOTAグリーン調達ガイドライン」に基づき、ライフサイクル全体での環境負荷低減を国内外のサプライヤーに依頼。各社の取り組み状況を自主点検シートで確認・フィードバックし、リスク管理と活動を推進。22年は日本の主要な203社から回答。またCDPサプライチェーンプログラムによりサプライヤーの気候変動、水資源のリスク機会や取り組み状況を把握。22年は調達金額の約82%のサプライヤーが回答

【環境ラベリング】 エコマークなど第三者審査を受けた環境ラベル実施/ISO14020でのタイプIII型環境ラベル実施
 エコマークなど：100% (燃費基準達成レベル、排出ガスレベルを示すラベル(政府認定ラベル))
 タイプIIIラベル：100% (第三者認証を受けた評価手法で製品のLCAを評価)

【環境ビジネスの取り組み】 行っている
 HEV、PHEV、BEV、燃料電池自動車(FCEV)等の電動車の開発・普及に取り組んでいる。現在、電動車だけでなく、水素燃料・水素エンジン車、CN燃料などの開発も推進

【プラスチック削減の取り組み】 有
 これまでのプラスチック削減の取り組みに加え、廃車エアバッグから制作したエコバッグ(AIR RE-BAG)を活用したシェアリングを社内で実施

【容器包装削減の取り組み】 有
 社内売店でのレジ袋有料化や物流分野における梱包・包装資材の使用量低減のため、出荷容器充填率の向上、使い捨ての梱包・包装資材を減らすためのリターンラベル化、梱包・包装資材のスリム化・軽量化などに継続して取り組んでいる

【カーボンフットプリント等の取り組み】 オフセット付き商品の提供は行っていないが、生産・物流分野での排出低減に努めるとともに、電動車・スマートハウス等の開発・普及を通じた製品・サービスからの排出低減に努めている

【環境・表彰歴】
 (22年度)CDP2022気候変動「A-リスト」水セキュリティ「Aリスト」認定(CDP)
 (23年度)①CDP2023気候変動「A-リスト」水セキュリティ「Bリスト」認定(CDP) ②「自然共生サイト」認定(環境省。23年10月に「トヨタテクニカルセンター下山」、「おとーぶ堤」、「トヨタの森」、「トヨタ三重宮川山林」が認定取得)

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
【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている
【再生可能エネルギーの導入】 行っている
 (事例等)自社工場などへの自家発電設備(太陽光発電など)と自家消費を最優先に再生可能エネルギーの導入を推進。具体的な事例として、23年1月に国内の全データセンターにおいて電力の100%再生可能エネルギー化を達成

【再生可能エネルギー利用率】 把握している

	22年度	23年度
利用率(%)	20.0	—

(注)再生可能エネルギー利用率：グローバルを対象とした電力導入率

【カーボンライシニングの認識】 今後影響
【環境分野に関する中期計画】 有
【CO₂排出量等削減に関する中期計画】 有
【中期計画の内容】 25年目標：①ライフサイクルCO₂：13年比18%削減 ②新車平均CO₂：グローバル新車平均CO₂排出量(TtW、g/km)を10年比30%削減、電動車販売累計3,000万台以上 ③グローバル工場CO₂：13年比30%削減、再エネ電力導入率25% ④水インパクト最小化：グローバル生産台数当たり使用量を13年比3%削減、

規制よりも厳しい自主基準値での徹底的な排水管理 ⑤資源循環:廃車適正処理モデル施設を15カ所設置完了、グローバルな電池回収・再資源化の仕組みを構築し、日本・米国・欧州・中国・アジア5地域で運用開始 ⑥自然共生:「自然と共生する工場」を日本6工場・他地域4工場で実現。NGOなどと25年目標について連携し、絶滅危惧種の保全をグローバルに強化。未来を担うEco人材育成に向けたグローバルな統一施策を実施

【COP21(パリ協定)】 参考にして

いる
パリ協定の「気温上昇を2度より十分低く保つとともに、1.5度に抑える努力を追求」との文言を踏まえてIPCCのAR5や1.5度特別報告書を参考にした

【事業活動による生物多様性への影響】 把握している

【生物多様性保全に関する取り組み】 ①「Toyota Today for Tomorrow Project」として、国際機関・NGOとの協働で自然共生・生物多様性の課題解決につながるプロジェクトを実施するとともに、公募制の「トヨタ環境活動助成プログラム」(2000年創設)でNGO・NPOのプロジェクト(生物多様性等)を支援 ②「オールトヨタ自然共生ワーキンググループ」(15年立ち上げ)による地域・関係会社との連携活動や、「自然と共生する工場」をコンセプトに生態系保全活動を展開 ③「トヨタ白川郷自然学校」や「トヨタの森」の運営、プロジェクト等を通じ、人材育成や希少種保護、環境保全を含む多彩な活動を実施

2023年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 ①グローバル新車平均CO₂排出量:10年比▲30%以上→▲29%(達成) / ②グローバル工場からのCO₂排出量:13年比▲30%→▲33%(達成)

1911
すみともりんぎょう
住友林業

(注)公開情報ベース

【本社】 100-8270 東京都千代田区大手町1-3-2 経団連会館
【TEL】 03-3214-2220

【設立】 1948.2 【上場】 1970.5 【決算期】 12月
【特色】 注文住宅の国内大手。利益社の米国事業は戸建て分譲と集合住宅開発を
展開。持分適用に熊谷組

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
A	AA	A	AA	A
67.3	82.6	78.0	71.3	58.0

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AAA	AA	AAA	AAA
88.8	89.3	91.2	100.0

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
【活動のマテリアリティ設定】 有
①森林経営による「森」と「木」の価値向上 ②「森」と「木」を活かしたカーボンニュートラルの実現 ③「森」と「木」を活かしたサーキュラーバイオエコノミーの実現など9つの重要課題を設定
【方針の文書化】 有
(注)サステナビリティレポート2024
【活動の報告媒体】 紙とWeb
【第三者の関与】 有(機関名:KPMGあざさサステナビリティ)
【英文での報告】 有
(注)英文はWebのみ
【統合報告書】 有
【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告:行っている
株主総会、個別ミーティング、個人投資家向け説明会、海外機関投資家・株主向けIR活動
【汚職・贈賄防止】 方針有
贈賄防止規程において、通常の行政サービスの円滑化のための少額支払いへの注意や政治献金などの寄付についての条件、事前決済を基本原則としたうえで、公務員に対する金品その他の利益の供与の申し出、約束の実施、またはそれらの承認をしない旨を定めている
【ISO26000】 活用
【CSR担当部署】 ESG推進委員会
(注)執行役員兼務取締役および各本部長から構成され、執行役員社長が委員長を務めている
【CSR担当役員】 兼任有(取締役常務執行役員サステナビリティ担当)
【同・CSR業務割合】 半分以上
【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:ホールアース研究所、東京農工大学、ほか)
06年度からNPO法人ホールアース研究所(現・ホールアース自然学校)と連携し、地元小中学校の児童・生徒を対象とする「環境学習支援プロジェクト」を継続
【CSR等関連基準】 国連CC、OECD多国籍企業行動指針、GRI、ILO中核的労働基準、SASB、国際統合報告FW、SDGs、指導原則、TCFD、TNFD、CDP、RE100、SBT、国内業界団体基準(経団連生物多様性宣言・行動指針(23年12月改訂版))、国際業界団体基準(WBCSD(持続可能な開発のための世界経済人会議))
【CSR関連・表彰歴】
(22年度)①Dow Jones Sustainability Indices(米ダウジョーンズ社) ②サステナビリティ格付け「最高評価」(米S&Pグローバル社)
(23年度)①Dow Jones Sustainability Indices(米ダウジョーンズ社) ②サステナビリティ格付け「最高評価」(米S&Pグローバル社)

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示している
【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている(対話内容:企業価値への適切な評価や市場からの信頼獲得という観点から、エンゲージメントを重視)
【相談役・顧問制度】 有
相談役:1 顧問:1人
導入目的:現経営陣へのアドバイス/対外活動
メリット:企業価値向上のための財界活動・社会貢献活動等の一定業務を委嘱
【社外取締役による経営者評価】 行っている
【指名・報酬委員会等の設置】 設置している
【ESG等関連指標の役員報酬への反映】 反映している
(注)サステナビリティ指標達成率連動報酬(SBT)に基づく温室効果ガス排出削減目標達成状況に連動)

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている
【対応している課題・リスク】 ガバナンス、汚職・贈賄、情報セキュリティ、公正な取

引、労働安全衛生、人権尊重、労働慣行・条件、環境汚染、環境負荷、生物多様性
【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示している
【サステナブル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
【サステナブル調達の具体的な取り組み】 23年度は、4回の木材調達委員会を開催。審査対象となる全141社の直輸入調達先および、海外グループ会社(流通)が取引する調達先について合法性の確認と「サステナビリティ調査」を実施した。対象については新規取引先・継続取引先も含め、定期的に(年1回、もしくは2年に1回)合法性・持続可能性の確認を行っている

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考している
【SDGsの対応】 目標3/目標5/目標7/目標8/目標9/目標11/目標12/目標13/目標15/目標16
【SDGsの達成基準】 有
【今後のSDGs】 「中期経営計画サステナビリティ編 2024」では、自社グループが定めた9つの重要課題へ取り組み24年度までの具体的な数値目標を、SDGsの視点を織り込み事業本部ごとに、より細かく設定している。これら指標の達成を目指すことで、持続可能で豊かな社会の実現に貢献する
【CSVの取り組み】 行っている
【BOPビジネスの取り組み】 行っている
【CSV・社会課題解決ビジネスの位置づけ】 社会貢献の側面が強い
【CSV・社会課題解決ビジネスの具体例】 インドネシア子会社のクワイ・ティンパー・インドネシア(KTI)社が地域住民に無償で苗木を配付し、住民が所有する土地で植林し、育成してもらった成木を木材としてKTI社が市場価格で買い取りを保証する「社会林業」を展開。地域経済および地域の緑化に貢献。17年度の植林完了後、育林・再植林活動はKTIと参画住民に移管され、現在は参画する住民自身が育林や伐採-KTIによる無償の苗木の苗木の提供を受け再植林を行っている。23年度は約20万本の苗木がKTIから地域住民に提供
【社会課題解決型債券等の発行】 有
【プロボノ支援の取り組み】 行っている
【プロボノ支援の具体例】 21年10月に、岐阜県立森林文化アカデミー(monoris)と連携して森林総合教育の出前プロジェクト「morino de van(森の出番)」を開始
【ボランティア休暇制度等の周知】 行っている
【ボランティア休暇制度等の周知の具体例】 社員個人がボランティア活動に取り組みやすい職場環境を整えている
【従業員の社会課題解決】 行っている
【従業員の社会課題解決の具体例】 自社グループでは、事業を通じてSDGsに貢献するうえで、浸透・理解が肝要であると考えている。社員をはじめとするあらゆるステークホルダーの意識向上へ向けさまざまな取り組みを行っている
【海外での社会課題解決の活動等】 教育を通じたインドネシア国民の生活向上、社会活動の実施を目的に「KTI教育財団」を設立し、貧困家庭の子どものための教育支援、公立学校への教育器具の提供などを行っている
【インパクトの測定】 行っている

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 10人 【代表者数】 3人 【女性】 2人 【社外】 4人

監査役

【人数】 5人 【社外】 3人

株主

【株式数】 206,058千株 【株主総数】 60,197人
【特定株比率】 39.2% 【浮動株比率】 9.0%
【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 38.44%、金融商品取引業者 2.22%、他法人 19.06%、外国法人等 23.62%、個人他 16.65%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開
【従業員の倫理行動規定】 有

法令順守

【担当部署】 (専任)法務部
(注)広告に関しては、法律・基準・規範順守を徹底するため、コーポレート・コミュニケーション部、法務部が連携して、必要に応じて内容を確認・検証できる体制を整えている

IR

【担当部署】 (専任)コーポレート・コミュニケーション部

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】
社内: 設置済み
社外: 設置済み
【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み
【公益通報者保護法に基づく指針の解説】 参考している
【通報・告発】
22年度 23年度
件数 31 15
【実効性向上への取り組み】 相談・通報者の権利保護を関連規程や利用マニュアルに明記し、社内Webサイトに公開。通報窓口連絡先を記載したカードを配付(注)02年からコンプライアンス違反を報告するコンプライアンス・カウンターを設置。19年10月から海外主要グループ会社に対しても共通の内部通報窓口を設置。英語・中国語・インドネシア語・ベトナム語・タイ語で通報可能

国内・海外での法令違反等			
【国内での法令等に関わる事件等】(件数)	21年度	22年度	23年度
公取からの排除措置命令等・他	—	0	0
【海外での法令違反等】(件数)	21年度	22年度	23年度
贈賄による摘発	0	0	0

内部統制に関する取り組み

【内部監査部門】 有
【内部統制の評価】 有効(2023年12月)
【CIO】 代表取締役副社長副社長ITソリューション担当
【CFO】 取締役常務執行役員財務担当
【情報セキュリティポリシー】 策定済み
【情報セキュリティ監査】 内部:23年度はセキュリティ運営のガイドラインの現場での順守状況を把握し、情報セキュリティ対策の強化につなげるため、内部監査室による情報セキュリティ監査を住友林業40店舗、国内グループ会社12社に対して実施した 外部:—
【ISMS】 22年10月CSIRT発足
【プライバシーポリシー】 制定済み
【情報セキュリティに関する従業員教育・社内浸透】 情報セキュリティに関する教育については、イントラネットを通じて派遣社員・アルバイトを含む国内グループ全従業員が毎年受講することを義務づけている

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有
【基本方針】 有
【責任者】 社長など会社の代表者
【BCM構築】 有
【BCP策定】 有
【BCP想定】 地震/水害/感染症大流行/情報セキュリティ侵害/戦争・テロ/火山噴火
【取り組み状況】 「BCM小委員会」を設置し、事業継続マネジメント体制(BCM体制)の周知や強化および事業継続計画(BCP)の策定、見直し・改善、計画に基づく訓練などを実施している

雇用・人材活用

基礎データ				
【従業員】		合計	男	女
従業員数(人)	22年度	5,139	—	—
	23年度	5,235	—	—
平均年齢(歳)	22年度	43.8	—	—
	23年度	44.0	—	—
勤続年数(年)	22年度	16.1	17.4	12.0
	23年度	16.3	17.6	12.0
平均年間給与(円)	22年度	9,890,817	—	—
	23年度	9,145,037	—	—
臨時雇用者数(人)	22年度	1,059	23年度	1,072
連結従業員数(人)	22年度	21,948	23年度	24,815
外国人従業員数(人)	22年度	—	23年度	—
連結外国人従業員数(人)	22年度	—	23年度	—

(注)23年度(従業員数は就業人員(単独は、自社から社外への出向者を除き、社外から自社への出向者を含むほか、契約社員、嘱託社員を含む。連結は、自社グループからグループ外への出向者を除き、グループ外から自社グループへの出向者を含むほか、契約社員、嘱託社員を含む))

【男女間賃金格差】 有

【世代別】(人)	合計	男	女
30歳未満	888	—	—
30～39歳	—	—	—
40～49歳	—	—	—
50～59歳	—	—	—
60歳以上	—	—	—

(注)30～50歳が2,350人、50歳超が1,997人(23年度)

【新卒採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短大・専門	高卒・他
23年4月入社	133	—	—	—	—	—
24年4月入社	170	—	—	—	—	—
【中途採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
22年～23年	—	—	—	—	—	—
23年～24年	—	—	—	—	—	—

非正規から正社員の登用事例:派遣社員を「有期雇用社員(呼称:パートナー社員)」としての直接雇用へと転換できる制度を設けている。さらに、パートナー社員から正社員に登用する制度も実施。23年度12人、24年度11人を正社員として登用
(注)パートナー社員の正社員登用数は各年度4月1日時点の数字であり、24年度は24年4月1日時点の数値

【新卒入社者の定着状況】	合計	男	女
2021年4月新卒入社者	—	—	—
うち2024年4月在籍者	—	—	—

(注)23年度の定着率は83.7%

多様な人材活用

【役職登用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	—	—	—	6.8
うち部長職以上	—	—	—	3.2
役員	—	—	—	13.8

うち執行役員 — — — —
2023年12月現在

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:24年12月31日までに8.1%以上とする目標を掲げている
(注)【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】:部長職以上は女性上級管理職比率の値
【多様な人材登用推進の専任部署】 有(働きかた支援室/2013年4月)
(注)人事部内の独立組織
【LGBTに対する基本方針】 有
【LGBTへの取り組み】 行っている
3カ年計画で研修を行い、21年は役員および人事部・総務部を対象に、22年は各拠点責任者および総務責任者全員を対象に、23年は住宅事業本部の各グループ責任者全員を対象に実施。eラーニング受講を全社員必須とした。23年はオリジナルアライステッカーを制作し、社員に配布
【推進のための基本理念】 行動指針の1つとして「多様性を尊重し、自由闊達な企業風土をつくり出す」を掲げ、社員の雇用・処遇機会均等や多様性の尊重はもちろん、人権に関する国際規範に基づき、女性、子ども、先住民、マイノリティー、社会的弱者を含む、あらゆる人々の人権を尊重することを「住友林業グループ倫理規範」に定めている
【推進の中長期ビジョン】 「働く人が活き活きできる環境づくり」をサステナビリティに関する重要課題の1つとして定め、その具体的な戦略目標である中期経営計画サステナビリティ編において、管理部署の年度活動方針や施策に落とし込みマネジメントを行っている
【推進の取り組み】 24年4月「住友林業グループDEI宣言」を发出し、DEI(ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)の推進を改めて社内に発信することで、理解促進を図っている
【退職した従業員の再雇用制度】 有
【転職退職者の再雇用】 制度有・実績有
【正社員の定年】 有:65歳
【65歳までの雇用】 全員雇用
【定年後の就業機会】 定年年齢引き上げ(65歳)/選択定年制度(60歳～65歳)/継続雇用の上限引き上げ
【複線型人事制度】 有
【キャリアコース】 経営総合職と事務企画職

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止等の方針】 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】 12年度からグループ各社のサステナビリティの取り組みについてサステナビリティ実態調査を毎年実施し、人権についても各社の状況を把握、その結果はESG推進委員会を通じて取締役会に報告するとともに改善を行っている。23年度は、グリーンバンスメカニズム(ステークホルダーの人権に関する苦情処理窓口)を自社グループ全体で包括的に展開できるよう仕組み構築に向けた検討を行った
【ILO向けの労働基準】 尊重している
【発生した労働問題・対応】 23年度は新人事制度導入に向け、労働組合執行部が組合員を代表して会社と活発な議論を交わし、組合員の意見も一部反映させた上で24年1月の新人事制度導入の実現に至った

障害者雇用

【障害者雇用】	21年度	22年度	23年度
障害者雇用率(%)	2.38	2.40	2.46

(注)住友林業および、特例子会社スミンウッドピースとグループ適用会社スミンビジネスサービスの合算値
【特例子会社】 有(スミンウッドピース)
【障害者雇用の取り組み】 障害者それぞれの個性と、職場・業務内容とのマッチングを最優先に考え、障害者雇用を推進。入社後の定着率向上のため、必要に応じて定期面談や電話でのヒアリング、キャリアアドバイスをなどを実施

人事評価・キャリア形成支援制度

【人材育成等に関する基本方針】 有
【能力・業績評価基準】 公開
【能力・評価結果】 従業員本人に公開
【従業員の評価】 社外資格/上司評価/他
【1人当たり年間教育研修費用】 把握している
研修費用(円) 22年度 105,628 23年度 116,768
【1人当たり年間教育研修時間】 把握している
研修時間(時間) 22年度 155 23年度 196
(注)22年度の研修時間は人事部スミンビジネスレレッジと人材開発部の階層別研修の受講時間(自己啓発研修、選抜研修は除く)
【研修の自由選択】 可能
【従業員の満足度調査】 行っている
【部署別必要スキル】 開示している
【キャリア研修】 実施(50歳以上:実施)
【キャリア相談】 定期的実施
【新業務チャレンジ支援】 有(公募/職群転換制度)

ワーク・ライフ・バランス

【産休・育休】
産休休暇 産前6週間・産後8週間 無給(健康保険組合を通じて出産手当金給付あり)
配偶者の出産休暇制度 有(出産から2週間以内に5日間取得可能)
育児休業(最長) 子が2歳到達直後の3月31日までの期間内で2回まで分割取得可能。慣らし保育の理由に限りさらに14日間延

長可能			
	21年度	22年度	23年度
産休取得者数(人)	—	—	—
育休取得者数(人)	99	120	141
うち女取得者数(人)	37	43	43
うち女取得率(%)	108.8	110.3	81.4
うち男取得者数(人)	62	77	98
うち男取得率(%)	50.4	49.0	70.0
(1週間以内取得者数(人))	—	—	—
育児休業復職率(%)	99.1	97.3	94.6
(注)育児休業復職率は女性の数値			
【産休・育休取得の取り組み】 男性社員の育児参加促進として、出生予定を簡単に登録できる社内システム窓口を設置。登録後は、さまざまな情報をまとめた「仕事と育児の両立支援Handbook」や育児関連制度のガイドブック等、必要な資料を上司宛てに送付。上司と一緒に資料を確認しながら、育児の状況や育児休業の取得について面談をする			
【看護・介護】			
看護休暇(最長) 小学校6学年末までの子が病気がけがをした場合、子が1人の場合は年10日、2人以上の場合は年15日、30分単位で休暇取得が可能(100%給与支給)			
介護休暇(最長) 年10日の休暇を30分単位で取得することが可能			
介護休業(最長) 1年			
介護休業取得者数(人)	21年度 2	22年度 1	23年度 3
【3歳〜就学前の子を持つ従業員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/所定外労働をさせない制度/法定時間外労働の制限、深夜業の制限の利用が可能			
【特筆すべき両立支援制度】 勤務地の希望を申告する制度:14年度から申請理由に「育児」を加え、育児と仕事の両立のために配偶者との同居を希望する場合にも異動を配慮			
賃金・休暇・諸制度			
【総労働時間】 一時間/年			
【残業時間削減の取り組み】 行っている			
22年12月にPCログを勤怠システムに連携するシステムを導入し、正確な勤務時間の申請・承認の徹底を進めている。また、毎月、各部署の平均所定外労働時間および管理職も含めた部下の所定外労働時間を各部署の責任者に通知して、長時間労働削減の意識づけを強化			
【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
21年度	—	12.3	64.1
22年度	—	13.1	68.4
23年度	—	13.2	69.0
【ボランティア参加・休暇・休職】			
ボランティア参加	—	—	—
ボランティア休暇	有 6	1	1
同休職	—	—	—
青年海外協力隊	—	—	—
マッチングギフト	—	—	—
(注)11年に年間通算5日までの休暇取得を認める「ボランティア休暇制度」を整備			
【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(21年1月から全社員適用(裁量労働制社員を除く)。育児:子が小学校6学年末までの間、コアタイムの終了時刻を30分単位で1時間まで短縮できる)/短時間勤務制度(育児:妊娠中から子が小学校6学年末までの間。介護:対象家族1人につき利用開始から3年間で複数回利用可能)/時間単位の有給休暇制度(子の看護休暇および行事休暇:小学校6学年末までの子が病気がけがをした場合、子が1人の場合は年10日、2人以上の場合は年15日、30分単位で取得可能(100%給与支給)。介護のための休暇(家族の介護休暇および傷病休暇):対象家族1人につき年10日、2人以上で年15日、そのうち5日までは家族の傷病のために取得可能、30分単位で利用可能(100%給与支給))/勤務間インターバル制度/週休3日制度(育児:妊娠中から子が小学校6学年末までの間。介護:対象家族1人につき利用開始から3年間で複数回利用可能)/サテライトオフィス(22年1月に、従来の在宅勤務規程を廃止し、サテライトオフィス勤務およびモバイル勤務の定めを加え、対象者を拡大したテレワーク規程を新設)/裁量労働制度			
【テレワーク】 導入している 場所:自宅/サテライト等/モバイル勤務 対象:限定無			
(制度概要・実績)週2日まで全社員が利用できる。週3日以上の利用については申請することで実施できる			
【インセンティブ向上への諸制度】 資格・技能検定の取得奨励制度(「資格取得・社外教育支援規程」にて社員が資格を取得する際や社外教育機関を利用する際の支援について定め、自主的な能力開発とキャリア形成を推進)/社内公募制度/F/A制度/キャリアアップ支援制度(自己啓発型研修の形で、ビジネススキル・知識等の習得を目的としたeラーニング・通信教育を実施)			
労働安全衛生			
【生産部門等】 有			
【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有			
【労働安全衛生への取り組み】 自社グループは、ISO45001労働安全衛生マネジメントシステムの認証取得やISO45001「自己適合宣言」を推進			
【労働災害】	21年度	22年度	23年度
労働災害発生率	0.19	0.42	0.47
【メンタルヘルス】	21年度	22年度	23年度
休職者数(人)	—	—	—
【メンタルヘルスの取り組み】 「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフなどによるケア」「事業外資源によるケア」の4つのケアを実践。22年度中に、すべての国内グループ会社が社外相談窓口を持つ体制が整った			

【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】 2000年度から、人事部の「ハラスメント相談窓口」や社内外の相談窓口「コンプライアンスカウンター」で、相談や苦情に適切に対処できる体制を整備
 【労働安全衛生・表彰歴】
 (22年度)健康経営優良法人2023(大規模法人部門)(経済産業省主催)
 (23年度)健康経営優良法人2024(大規模法人部門)(経済産業省主催)

消費者・取引先対応		
【対応部署】 (専任)お客様相談室 (注)近隣住民を含む顧客の意見、苦情を各担当部署や経営層に伝え改善につなげるため、グループ全体の窓口として設置		
【商品等の安全性に関する部署】 (専任)品質・安全マネジメント室 (注)自社グループにおいて、社長直属の組織として設置		
【ISO9000S】	取得割合(%)	(算出基準)
	国内	— (—)
	海外	— (—)
【その他の品質管理基準】 有 JIS認証、CARB認証、EPA認証、Q-Mark認証、CE Markingなどの製品認証をグループ各社で取得 (注)自社グループでは、ISO9001品質マネジメントシステムの運用を推進。連結子会社のうち品質管理の重要度が高い事業を認証取得対象としており、23年度における対象組織の認証取得割合は98.7%(売上高ベース)		

社会貢献			
【組織と支出】			
【担当部署】 —			
【社会貢献活動支出額】 (単位:100万円)			
	21年度	22年度	23年度
総額	—	—	—
うち寄付金	315	334	468
マッチングギフト	—	—	—
うちその他	58	53	76
(注)その他社会貢献を目的とした各種事業への支出額の主なもの富士山「まなびの森」運営費や地域経済活動やフォレストハウス運営費など			

【事業事例】
 【地域社会参加】 地方創生につながる新規事業として、三重県多気町にオープンした日本最大級の商業施設「VISION」の宿泊事業に参画。共同出資するヴィゾンホテルマネジメントが21年に「HOTEL VISION」を開業
 【教育・学術支援】 ①東京書籍によるSDGsに関する教育サイト「EduTown SDGsわたしたちが創る未来-」で、小学生から中学生に向け、SDGsの各目標をとおしてグローバルな視点で地球の未来を考え、自分たちでできることを考える教材を提供 ②森林での体験学習や遠上国での寺子屋建設への協力など、小中学生の教育に注力
 【文化・芸術・スポーツ】 23年10月にVISIONの中にある「kiond」で開催された「第9回みえチェーンソー技術競技会」に林業の振興・支援を目的に協賛
 【国際交流】 インドネシアのクタイ・ティンバー・インドネシア(KTI)では、2000年、創立30周年事業として教育を通じたインドネシア国民の生活向上、社会活動の実施を目的に「KTI教育財団」を設立。23年度は、地元地域の学校に対して、学習机・椅子・黒板等の提供、貧困家庭の子どもへの学習用具や教科書の提供など、IDR103,174,053(約95万円)を支出
 【自然災害等への支援】 行っている(金銭的な支援/自社製品・サービスの提供)
 【自然災害等への支援の具体例】 令和6年能登半島地震に(社福)中央共同募金をを通じて1,500万円を拠出
 【東日本大震災復興支援】 行っている
 【東日本大震災復興支援の具体例】 東日本大震災発生後の12年に宮城県東松島市と「復興まちづくりに関する連携と協力に関する協定」を締結し、復興に向けて尽力

企業と政治の関わり			
【税金に関する基本姿勢】			
【納税倫理規定】 有			
【政治献金・ロビー活動】			
【政治献金・ロビー活動等支出額】 (単位:100万円)			
	21年度	22年度	23年度
総額	216	181	224

環境	
【組織と情報開示】	
【環境担当部署】 (専任)サステナビリティ推進部	
【環境担当役員】 専任有(執行役員サステナビリティ推進部長)	
【同・環境業務割合】 過半 (注)グループ全社の環境経営責任者の代表取締役社長の下、サステナビリティ推進部長がグループ全社の環境管理統括責任者を担当	
【方針の文書化】 有【Web上の公開】 有	
【環境会計等】 有	
【費用と効果/金額把握】 費用のみ金額把握	
【公開の有無】 公開している【算定範囲】 自社単体と一部グループ会社を含む	
【パフォーマンス】	
【環境保全コスト】 (単位:100万円)	

	22年度		23年度	
	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	—	8,646	—	8,677
上・下流コスト	—	22	—	19
管理活動コスト	—	269	—	295
研究開発コスト	—	1,030	—	1,394
社会活動コスト	—	32	—	48
合計	—	9,999	—	10,433

【環境負荷量】

	22年度	23年度
総エネルギー投入量(GJ)	7,013,872	7,024,554
水資源投入量(m ³)	1,493,019	1,494,920
温室効果ガス排出量(t-CO ₂ e)	191,024	169,590
廃棄物等総排出量(t)	17,716	17,892
リサイクル率(%)	99.4	99.6
総排水量(m ³)	575,600	564,091
NO _x (t)	323	285
SO _x (t)	67	38

(注)環境保全コスト:集計範囲は自社単体と一部グループ会社を含む。環境負荷量:集計範囲は国内全工場。リサイクル率は国内製造工場

【スコープ3の集計状況】 集計している
【サプライチェーン排出量】 (単位:t-CO₂e)

	22年度	23年度
スコープ1	239,635	221,516
スコープ2	116,292	114,156
スコープ3	9,400,000	9,446,000

(算定対象カテゴリー:1、2、3、4、5、6、7、9、10、11、12、13、15)

【第三者検証・保証】 有
 (注)国内外の連結子会社および実質的な経営の意思決定への影響力のある関係会社が集計対象。23年度のスコープ3の値も21年までの範囲での算定値

【管理体制】

【環境監査】 定期的に実施(外部監査:年1回)
 (注)国内ISO14001のマルチサイト認証の登録範囲にあたる自社(海外除く)およびグループ4社は、日本検査キユーエーによる年1回の定期審査を受けている

【EMS構築】 ISO14001認証取得

【ISO14001】

	取得割合(%)	(算出基準)
国内	100.0	(事業所件数ベース)
海外	—	(—)

(注)国内グループマルチサイト認証取得(対象は自社(海外除く)および国内グループ4社)。連結子会社のうち、製造業を中心とした環境影響の大きい事業を認証取得対象としており、23年度の対象組織の認証取得割合は94.8%(売上高ベース)

【環境リスクマネジメント】

【環境リスクマネジメントの取り組み】 気候変動や生物多様性など環境の変化が事業活動に影響を与えるリスクを認識し、関連する情報を収集、必要に応じてこれらの情報を分析し、事業リスク評価を行う

【事業活動での環境汚染の可能性】 有
 社有地や管理地の地下で汚染物質が蓄積・拡散するリスクがある、工場内の排水処理施設から出る排水に含まれる汚染物質により、飲料水などを通じて人間の健康に直接被害を与えたり、河川や湖沼、海洋などに生息する生物の生育環境に影響を与えたりするリスクがある

【環境影響評価(アセスメント)】 他
 頻度・内容:持続可能な森林保管を推進。国内森林事業において、認証対象森林で100%森林認証を取得(河之北開発への賃貸地およびその周辺の森林を除く)。海外森林事業における新規森林取得については、FSC-FM認証を取得

【土壌・地下水の把握状況】 数量等を把握・公開

【水問題の認識】 今後、人口増加や途上国の経済成長によって水需要が高まることにより、水不足はますます深刻化することが予想される。グループの主要事業は、木材建材流通事業、住宅事業などであり、水の使用量は少ないビジネスモデルだが、水を重要な資源とする事業も展開しており、そうした事業を中心に、水使用量を削減し、リスクアセスメントの実施や問題が発生した場合の対応策の検討を行う方針としている

【水問題解決への取り組み】 自社グループでは、国内外の製造会社に加え、12年度からは所有する建物など、水使用量の実数測定が可能な拠点で水の使用量や水源を把握

【環境関連法令】

【国内】 ①廃棄物処理法 ②PRTR法 ③大気汚染対策法 ④水質汚濁防止法
【海外】 ①各国の化学物質管理規制 ②各国および地域の化学物質管理規制
 ③各国の排水水質規制

【環境関連法令違反等】 (件数)

	22年度	23年度
環境関連法令違反	無	無
環境問題を引き起こす事故・汚染	無	無
環境問題に関する苦情	—	—

(注)環境関連法令違反は、100万円以上の罰金・罰則を伴う違反を対象とする。また、環境関連法令違反において疑義があると思われる事案が1件発生しており、現在事実関係について調査を進めている

【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/取引先等の評価
 具体例:自社グループの住宅事業における資材は、「グリーン調達ガイドライン」にのっ

って調達。新規資材採用時や資材改定時には、資材の仕様・規格や品質基準を定めた「製品仕様書」とともに、「グリーン調達調査票」および「廃棄方法確認書(製品、梱包)」を作成

【環境ラベリング】 ISO14020でのタイプIII型環境ラベル実施
 タイプIIIラベル:(環境ラベルEPDの推進(建てる際のCO₂排出量の見える化))

【環境ビジネスの取り組み】 行っている
 ZEH(ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス)の推進。森林経営。「住友林業の家」のオーナーなどから住宅用太陽光発電の余剰電力を購入し、電力供給する「スマリンでんき」のサービスを展開

【プラスチック削減の取り組み】 有
 19年8月に「プラスチックに関する対応」を定め、関連部署への啓発・周知。「住友林業グループグリーン購入ガイドライン」にも反映

【カーボンオフセット商品等の取り組み】 行っている
 建築においては、国内外でLCCM住宅やネットゼロカーボンを推進するなど、脱炭素設計手法の確立・スタンダード化による脱炭素建築の推進により、社会全体の脱炭素化に貢献

【環境・表彰歴】

(22年度)①CDP2022「気候変動アリスト」(CDP) ②森林×脱炭素チャレンジ2022「優秀賞(林野庁長官賞)」(林野庁)
 (23年度)①CDP2023「気候変動アリスト」(CDP) ②第5回ESGファイナンス・アワード・ジャパン「環境サステナブル企業部門金賞」(環境省)

【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
【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている
【再生可能エネルギーの導入】 行っている

(事例等)「住友林業の家」のオーナーなどから住宅用太陽光発電の余剰電力を購入し、電力供給する「スマリンでんき」のサービスを展開。購入した住宅用太陽光発電の余剰電力を自社の事務所や展示場で活用することでRE100の取り組みを進めている

【再生可能エネルギー利用率】 把握している

	22年度	23年度
利用率(%)	75.7	78.1

【カーボンプライシングの認識】 今後影響
【社内炭素価格】 検討中

【環境分野に関する中期計画】 有
【CO₂排出量等削減に関する中期計画】 有

【中期計画の内容】 24年度に、温室効果ガス排出量(t-CO₂e、スコープ1、2)を17年度比▲21.7%、再生可能エネルギー導入率を35.1%、産業廃棄物最終処分量を21年度比▲5.4%

【COP21(パリ協定)】 参考にして
【TNFD開示への対応】 行っている

【事業活動による生物多様性への影響】 把握している
【生物多様性保全に関する取り組み】 グループで、国内に約4.8万haの社有林を、海外では約23万haの森林を管理し、これらの管理森林を「保護林」「経済林」などに区分し、国内外とも、「保護林」においては原則的に施業を行わない自然保護エリアとしている。「住友林業レッドデータブック」「水辺林管理マニュアル」も作成

【2023年度の環境目標・実績】

【CO₂排出量等削減】 温室効果ガス排出量(スコープ1、2):309,800t-CO₂e(17年度比▲16.2%)→335,673t-CO₂e(▲9.2%)

【エネルギー削減】 再エネ導入率:7.4%→5.4%

【リサイクル】 ①国内製造工場におけるリサイクル率:99.0%→99.6%(達成) / ②新築現場におけるリサイクル率:97.0%→95.1%

【廃棄物削減】 産業廃棄物最終処分量:20,181t(21年度比▲4.1%)→23,885t(13.5%)

(注)再エネ導入率:35年に国全体でRE100を目指すニュージーランドに所在する事業所などは除く。新築現場におけるリサイクル率:住宅・建築事業本部、住友林業緑化、住友林業ホームエン지니어リングを対象

8697

にっぽんとりひきじょ

(株)日本取引所グループ

(注)「CSR全般～社会貢献、企業と政治の関わり(雇用・人材活用含む)」:公開情報ベース 「環境」:公開情報ベース(連結ベース)

【本社】 103-8224 東京都中央区日本橋兜町2-1 【TEL】 03-3666-1361

【設立】 2001.4 【上場】 2004.4 【決算期】 3月

【特色】 国内唯一の総合取引所グループ。傘下に東証、大阪取引所、東京商品取引所(TOCOM)

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
A	A	A	A	A
58.9	54.3	63.0	34.5	54.0

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
—	—	—	—

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有

【活動のマテリアリティ設定】 有

①企業のイノベーション・成長と資産形成の循環促進 ②マーケットトランスフォーメーション(MX)の実現 ③社会と経済をつなぐサステナビリティの推進

【方針の文書化】 有

【活動の報告媒体】 紙とWeb

【英文での報告】 有

【統合報告書】 有

【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告・行っている

機関投資家・アナリスト:23年度は2回の決算説明会に加え、事業説明会(JPX Investor Day 2023)を開催。個人投資家:オンラインでの会社説明会

【汚職・贈賄防止】 方針有

公私のけじめをわきまえ、職場上の関係者との間で社会的儀礼の範囲を超えた会食や贈答品の授受を一切行わない。また、国内外の公的機関の職員に対してはもとより、職場上の関係者との間において不適切な便宜や利益の供与もしくは享受またはその申し出は一切行わない

【CSR担当部署】 (専任)サステナビリティ推進本部

(注)グループCEOを本部長、グループCOOを副本部長とするサステナビリティ推進本部を設置して、関連課題の事業への影響分析し、対応を進めている

【CSR担当役員】 兼任有(常務執行役総合企画・サステナビリティ推進担当)

【同・CSR業務割合】 半分以上

(注)サステナビリティ推進本部の本部長はグループCEO、副本部長はグループCOO
【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:日本証券業協会、投資信託協会、経済産業省)

①証券関係団体共同事業としての証券知識普及プロジェクト ②経済産業省と共同で、特定のテーマに注力して優れた取り組みを実施している上場企業を業種ごとに選定・公表している

【CSR等関連基準】 ILO中核的労働基準、SASB、国際統合報告FW、SDGs、指導原則、TCFD、CDP、RE100、IFRSサステナビリティ開示基準、国内業界団体基準(価値協創ガイダンス(経済産業省))、国際業界団体基準(SSE(Sustainable Stock Exchanges)イニシアチブ、WFE(国際取引所連合))

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示している

【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている(対話内容:国内機関投資家:投資家目線での市場の利便性向上を目的とした意見交換。海外投資家:国内・海外両拠点から市場制度に関する説明や意見交換)

【相談役・顧問制度】 有

導入目的:他

メリット:新旧役員間で業務を円滑に引き継ぐことができる

【社外取締役による経営者評価】 行っている

【指名・報酬委員会等の設置】 設置している

【ESG等関連指標の役員報酬への反映】 反映している

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 —

【紛争鉱物の対応】 必要無

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考している

【SDGsの対応】 目標5/目標7/目標8/目標10/目標12/目標13/目標17

【SDGsの達成基準】 有

【今後のSDGs】 自ら再生可能エネルギーを創出し、脱炭素社会・循環型社会に貢献。30年に向けて、ESG目標に関する長期目標として「証券市場の運営(バリューチェーン)に係るカーボニュートラル」を掲げ、取り組みを進めている

【社会課題解決型債券等の発行】 有

【プロボノ支援の取り組み】 行っている

【プロボノ支援の具体例】 ①金融・資本市場を熟知した自社社員を講師として派遣(社会人が対象) ②学生を対象とした教育プログラムの提供だけでなく、先生のた

めの経済教室等のセミナーも開催

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 15人 【代表者数】 2人 【女性】 3人 【社外】 9人

監査役

【人数】 0人 【社外】 0人

株主

【株式数】 522,289千株 【株主総数】 127,879人

【特定株比率】 36.5% 【浮動株比率】 3.0%

【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 30.60%、金融商品取引業者 18.56%、他法人 3.81%、外国法人等 42.52%、個人他 4.52%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開

【従業員の倫理行動規定】 有

法令順守

【担当部署】 (専任)総務部内コンプライアンス関連業務事務局

IR

【担当部署】 (専任)広報・IR部

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】

社内:設置済み

社外:設置済み

【公益通報者保護法に基づく指針の解説】 参考している

【実効性向上への取り組み】 内部通報制度としてコンプライアンス・ホットラインを設置し運用

内部統制に関する取り組み

【内部監査部門】 有

【内部統制の評価】 有効(2024年3月)

【CIO】 有(常務執行役CIO、IT企画担当)

【CFO】 有(常務執行役CFO、財務・広報・IR担当)

【情報セキュリティポリシー】 策定済み

【ISMS】 認証済み

【プライバシーポリシー】 制定済み

(注)ISO/IEC27001、JISQ27001認証を取得

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有

【基本方針】 有

【責任者】 社長など会社の代表者

【BCM構築】 有

【BCP策定】 有

【BCP想定】 地震/水害/感染症大流行/情報セキュリティ侵害/戦争・テロ/システム障害、社会インフラの停止、国内・国外の経済・政治イベントによる売買継続困難

【取り組み状況】 リスクに対応するため、社外取締役を委員長とする「リスクポリシー委員会」およびCEOを委員長とする「リスク管理委員会」を設置し、「リスク管理方針」に従って、未然防止の観点からリスクの認識と対応策の整備・運用を行うとともに、リスクが顕在化あるいはそのおそれが生じた場合には、早期に適正な対応をとる体制を整えている

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】	合計	男	女
従業員数(人)	22年度 204	—	—
	23年度 214	—	—
平均年齢(歳)	22年度 47.0	—	—
	23年度 47.2	—	—
勤続年数(年)	22年度 20.4	—	—
	23年度 19.8	—	—
平均年間給与(円)	22年度 10,566,018	—	—
	23年度 10,667,254	—	—
臨時雇用者数(人)	22年度 —	23年度 —	—
連結従業員数(人)	22年度 1,238	23年度 1,249	—
外国人従業員数(人)	22年度 —	23年度 —	—
連結外国人従業員数(人)	22年度 17	23年度 16	—

【男女間賃金格差】 有

【新卒採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 短大・専門 高卒・他

23年4月入社 27 — — — —

24年4月入社 30 — — — —

(注)自社および、中核子会社を対象(外部への出向者、派遣社員等を除き、受け入れ出向者、嘱託、育休産休者含む)

【中途採用】 合計 大卒計 大卒男 大卒女 他男 他女

22.4~23.3 25 — — — —

23.4~24.3 13 — — — —

(注)自社および、中核子会社を対象(外部への出向者、派遣社員等を除き、受け入れ出向者、嘱託、育休産休者含む)

【その他金融業】

【離職者数】	合計	早期	自己	会社	転籍	他
男	—	—	16	—	—	—
女	—	—	5	—	—	—
合計	—	—	21	—	—	—
期間:	2023年4月～2024年3月					
(注)	自社および、中核子会社を対象(外部への出向者、派遣社員等を除き、受け入れ出向者、嘱託、育休・産休者含む)					

【多様な人材活用】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
【役職登用状況】	44	—	3	8.6
管理職	—	—	—	—
うち部長職以上	—	—	—	—
役員	2	14	—	12.5
うち執行役員	—	—	—	—
2024年3月現在	—	—	—	—

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:25年度までに50人(21年度の約1.5倍)以上、30年度までに70人(21年度の約2倍)以上とする
 【注】【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】:管理職人数は有価証券報告書開示ページの自社グループの数値。役員人数は自社取締役の24年4月時点の数値

【多様な人材登用推進の専任部署】 有(ダイバーシティ推進グループ)
 (注)人事部内に設置
 【LGBTに対する基本方針】 有
 【LGBTへの取り組み】 行っている
 LGBTQなどの性的少数者への対応について、偏見や差別をすることなく理解を深めることができるよう毎年全社員に対しトレーニングを実施。施設内においては、「誰でもトイレ」を設置するなど安心して働ける環境の整備などを行い、個々の相談に対応する相談窓口を置いている

【推進のための基本理念】 企業行動憲章において「人権尊重および差別禁止」を基本ポリシーとして定めている
 【推進の中長期ビジョン】 性別、国籍、新卒採用や中途採用等のバックグラウンドにかかわらず、多様な人材を採用・育成し、柔軟な働き方を提供することで、社員エンゲージメントを高め、強固な組織基盤の構築を目指している
 【推進の取り組み】 22年4月に初の内部昇格による女性執行役が誕生。性別にかかわらず、国内外の大学院への留学や他社へのトレーニー派遣などを積極的に行っており、女性社員の社外での経験機会を確保している

【退職した従業員の再雇用制度】 有
 【転職退職者の再雇用】 制度有・実績有
 【正社員の定年】 有:65歳
 【65歳までの雇用】 全員雇用
 【定年後の就業機会】 有 定年年齢引き上げ(65歳)
 【複線型人事制度】 有

【キャリアコース】 GSコース:自社グループの事業強化に資する業務に取り組み、さまざまな業務分野を経験し、幅広い知識や高度な専門性を身に付け活躍することを期待。DSコース:業務分野を取りシステムの開発を始めとするデジタルネットワーク分野に特定し、高い専門性を発揮することで、事業の多角化やサービスの高度化等を推進することを期待。SSコース:自社グループの安定的な業務運営を支える業務に取り組み、専門性を身に付け、一般事務や専門的業務の中心を担うことを期待
 【若手社員のスキルアップ】 国内留学/海外留学/外部へのトレーニー派遣・出向(国内外の教育機関や専門機関等)

【人権・労働問題】
 【人権尊重・差別禁止等の方針】 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】 性別、国籍、新卒採用や中途採用等のバックグラウンドに関わりなく、多様な人材を採用・育成し、柔軟な働き方を提供することで、社員エンゲージメントを高め、強固な組織基盤の構築を目指している。人権を尊重するJPKグループ人権方針を制定し、役員・従業員に対して方針への理解を促進し、人権課題への認識を深めさせるための研修等を適切に実施するとともに、人権への負の影響が生じうるステークホルダーとのエンゲージメントを通じた取り組みの向上に改善に努めている
 【ILO中核的労働基準】 尊重している

【障害者雇用】
 【障害者雇用の取り組み】 障害者の採用は通年でっており、体調の不安なく働き続けられるよう、採用後も定期的な面談を実施し、細かいフォローを行うなど、ほかの社員と同様に、個々の能力や適性に応じて、市場運営に関するさまざまな業務に従事している。自社グループでは、フレックスタイム制度や時間外労働制度などがあり、定期的な通院がある場合でも、安心して、仕事と両立できる制度を用意しており、ほかの社員と同様に利用できる

【人事評価・キャリア形成支援制度】
 【人材育成に関する基本方針】 有
 【能力・業績評価基準】 毎年度、社員一人ひとりが自身の目標を設定し、行動計画を立てる
 【能力・評価結果】 従業員本人に公開
 【従業員の評価】 上司評価
 【研修の自由選択】 可能
 【従業員の満足度調査】 行っている
 【キャリアパス・キャリアマップ】 有
 【部署別必要スキル】 開示している
 【キャリア研修】 実施(50歳以上:実施)
 【キャリア相談】 相談コミュニティの設置:社員同士が過去のプロジェクトの経験談や仕事の進め方などに関する相談を気軽に言い、他社員と交流しながら知見を得られ

る場
 【新業務チャレンジ支援】 有(公募/外部へのトレーニー派遣・出向、異動希望申告制度)

ワーク・ライフ・バランス

【産休・育休】	産前6週間・産後8週間	21年度	22年度	23年度
産休休暇	—	—	—	—
配偶者の産休休暇制度	—	—	—	—
育児休業(最長)	子が3歳まで取得可能	—	—	—
産休取得者数(人)	—	—	—	—
育休取得者数(人)	42	29	—	—
うち女取得者数(人)	23	9	—	—
うち女取得率(%)	100.0	100.0	100.0	—
うち男取得者数(人)	19	20	26	—
うち男取得率(%)	57.6	66.7	70.3	—
1週間以内取得者数(人)	—	—	—	—
育児休業復職率(%)	—	—	—	—
(注)取得者数・取得率:育児休業、産後6ヶ月育休、育児休業(有給)を取得した合計数				

【産休・育休取得の取り組み】 男性の場合、会社からの給与支給のない法定の育児休業は、配偶者の同意が得られず取得しにくいなどの実態があることから、有給かつ、子が3歳になるまで何回でも取得可能な「育児休業制度」を導入し、男性社員でも利用しやすいように対応

【看護・介護】
 看護休暇(最長) 子1人につき5日。2人以上の場合は10日(有給)。1日、半日、1時間単位で取得可能
 介護休暇(最長) 介護対象1人につき5日、2人以上の場合は10日。加えて積立休暇最大60日(時間単位で取得可能、有給)
 介護休業(最長) 1年
 (注)介護休業期間:一事由に対し、最長1年間取得可能(分割取得も可能)

【3歳～就学前の子を持つ従業員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/所定外労働をさせない制度/育児サービス費用を補助する制度
 【特筆すべき両立支援制度】 ①病児病後児保育・延長保育利用時の補助金の支給制度(実費の半額。上限:月額2万円) ②保育所等経由のための通勤補助制度

賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】	—時間/年	
【残業時間】	24.9時間/月(自社および、中核子会社を対象(外部への出向者、派遣社員等を除き、受け入れ出向者、嘱託、育休・産休者含む))	
【残業時間削減の取り組み】	行っている	
年間(の)全社平均総労働時間について	1,815時間を目標準とする水準とおき、各部・室において男性、女性とも継続的に就業できる環境を目指し、ライフと仕事を両立できるメリハリのある働き方への各種施策を実施するなどの取り組みを推進。人事から組織本部等ごとに総労働時間・休暇取得状況の確認などのフォローアップを行う	
【有給休暇】	付与日数 取得日数 取得率(%)	
21年度	— 122 61.0	
22年度	— 126 63.0	
23年度	— 140 70.0	
(注)自社および、中核子会社を対象(外部への出向者、派遣社員等を除き、受け入れ出向者、嘱託、育休・産休者含む)		

【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(全社員を対象。6:45～9:45、14:45～16:45をフレキシブルタイム、9:45～14:45をコアタイム(コロナ禍においてはコアタイムを撤廃)/短時間勤務制度(育児・介護等を行う社員が対象)/時間単位の有給休暇制度(育児・介護等を行う社員が対象)/保育設備・手当(病児保育や延長保育の費用補助(上限:月2万円)。保育所経由の通勤費補助)/ワークライフサポート休暇(積立休暇(過去5年の消滅有給休暇を積み立て、年60日まで取得可)、通院治療のために利用できる)・自己啓発休業(留学など自己啓発のために取得できる)/配偶者帯同休業(配偶者の海外転勤時に取得できる)

【テレワーク】	導入している	
利用率(%):	22年度 430 23年度 —	
(注)22年度:23年1月4日～3月31日。売買監理、清算・決済業務およびシステム運用等の安定的な資本市場運営の維持に不可欠な業務に従事する社員を除く出勤者削減率 (制度概要・実績)17年度より、育児・介護等の理由問わず、全社員が在宅勤務を利用できる環境を整備。週2日まで在宅勤務可能(コロナ禍においては取得日数の上限を撤廃)		

【インセンティブ向上への諸制度】 資格・技能検定の取得奨励制度/社内公募制度/FA制度/国内留学制度/海外留学制度/キャリアアップ支援制度(「実務経験」「知の共有」「研修」を3本柱とした能力開発プログラムを提供)/キャリアデザイン支援制度(業務に必要な技術・知識等を習得するための研修等の費用を社員1人につき年間30万円まで補助。22年度は延べ227人利用)/自己申告制度(毎年度、社員本人の異動希望を人事部へ申告できる)

労働安全衛生

【生産部門等】 無
 【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】 有
 【労働安全衛生への取り組み】 衛生委員会の毎月開催、産業医による職場巡視、長時間労働・深夜勤務の管理、ストレスチェックの実施等を行っている。自社グループでは、内科や心療内科を専門とする3人の産業医と1人の保健師を選任しており、積極的な連携を図っている
 【メンタルヘルスの取り組み】 社員が心身ともに健康的に働けるよう、社内外に相談窓口を用意。また、必要に応じて精神科医の面談を受けられるようにするとともに、メンタル不調予防の情報提供

【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】 ハラスメント・コンプライアンス研修:若手、中堅社員、管理職の各層および全社員に対して実施

消費者・取引先対応

【対応部署】 —

社会貢献

組織と支出

【担当部署】 —

事業事例

【地域社会参加】 地域社会や自然環境に配慮した活動として、04年6月に秋田県由利本荘市に「東証上場の森」(約7.3ha)を設け、樹木の成長に市場の発展や魅力向上などの願いをこめ、植樹、下刈り、冬囲い等の森林保全活動を継続的に実施。24年は創設20周年を記念して、秋田県の「秋田の森林づくり」森林整備による二酸化炭素吸収量認証制度による認証を申請するとともに、地元住民と植樹セミナーや講演会等の記念行事を行った

【教育・学術支援】 22年4月から学習指導要領が改訂された高校の家庭科の授業で「資産形成」が導入されたことをきっかけに、学生に金融経済の基礎知識がさらに広がることを期待している。JPIXは日本社会全体の金融リテラシーの底上げを目指して活動。①授業支援(小学校~高等学校対象) ②親子経済教室等(小中学生対象) ③JPIX起業体験プログラム(中学校・高等学校対象) ④先生のための経済教室等(教員対象)

【国際交流】 ①WFE(国際取引所連合)の理事会メンバーとして、WFEの活動に積極的に参加 ②AOSEF(アジア・オセアニア証券取引所連合)の事務局として、調査研究活動や総会等の運営を担っている ③独立行政法人国際協力機構(JICA)からの委託に基づき、途上国の証券取引所職員等を研修員として受け入れ、各取引所の整備・発展状況に応じた研修を提供し、各国証券市場の発展に寄与している

【自然災害等への支援】 行っている(金銭的な支援)

【自然災害等への支援の具体例】 令和6年能登半島地震の被災者支援や被災地復興支援のため、日本赤十字社を通じ、義援金として1,000万円寄付

企業と政治の関わり

税金に関する基本姿勢

【納税倫理規定】 有

環境

組織と情報開示

【環境担当部署】 (専任)サステナビリティ推進部
【環境担当役員】 専任(常務執行役総合企画・サステナビリティ推進担当)

【同・環境業務割合】 過半

(注)気候変動への対応を重要な経営課題の1つと認識し、グループCEOを本部長、グループCOOを副本部長とするサステナビリティ推進本部を設置して対応を進めている。そのうえで、サステナビリティ担当役員を指名し、サステナビリティ推進部を中心に気候変動が自社の事業にもたらすリスクと機会を把握し、それらに適切に対応できるよう、気候変動の影響を分析・モニタリングをしている

【方針の文書化】 有 【Web上の公開】 有

【環境会計等】 無

パフォーマンス

【環境負荷量】	22年度	23年度
総エネルギー投入量(GJ)	28,992,676	31,087,476
温室効果ガス排出量(t-CO ₂)	9,865	2,279

(注)総エネルギー投入量は電気使用量(kWh)

【スコア3の集計状況】 集計している

【サブライフェン排出量】 (単位:t-CO₂)

	22年度	23年度
スコープ1	824	0
スコープ2	9,041	2,279
スコープ3	27,916	32,693

(算定対象カテゴリー:-1, 2, 3, 5, 6, 7, 12, 13, 15)

(注)スコープ1:23年度は、都市ガス・ガソリン利用、バイオマス燃料の燃焼によるCO₂以外の排出により、GHG排出量は697t-CO₂eだが、全量をJクレジットによりオフセットしている。スコープ2:マーケット基準の数値。23年度は、電気以外の排出量714t-CO₂eをJクレジットによりオフセットしている。スコープ3:23年度より、持分法適用関連会社3社にかかる排出量をカテゴリー15の算定対象に追加している

管理体制

【環境監査】 実施していない

【EMS構築】 EMSは構築していない

環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】 環境を含むサステナビリティ関連リスク管理を総括リスク管理プロセスに組み込んでいる。具体的には、「リスクポリシー委員会」において、事業年度ごとに重点的に対応すべきリスクを「重要リスク」として特定し、「包括的リスク管理ステートメント」として取りまとめ、取締役会に提言する。取締役会はこの提言を踏まえて議論し、最終決定を下す

【事業活動での環境汚染の可能性】 無

【将来発生する可能性がある環境改善等費用の準備】 無

【環境影響評価(アセスメント)】 業態として特になし

【土壌・地下水の把握状況】 取り組み対象がない

【水問題の認識】 特にリスクではない

環境関連法令

【国内】 東京都環境確保条例

その他環境関連指標・取り組み

【グリーン購入】 行っていない

【原材料調達】

グリーン調達:業態として必要なし

【環境ラベリング】 自社独自基準による環境ラベル実施

自社独自ラベル:11.1%(東京証券取引所が算出する指数のうち、「環境を配慮した環境」指数)としている割合(24年10月時点、共同指数を含む45指数中5指数)

【環境ビジネスの取り組み】 行っている

環境を考慮した指数の算出、関連ETFの上場等

【プラスチック削減の取り組み】 無

【容器包装削減の取り組み】 容器包装などは不使用

【カーボンオフセット商品等の取り組み】 行っている

実証実験から得た知見と市場運営の経験を生かし、23年10月カーボンクレジット市場を開設

【環境・表彰歴】

(22年度)CDP2022気候変動「B」(CDP)

(23年度)CDP2023気候変動「B」(CDP)

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

【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている

【再生可能エネルギーの導入】 行っている

(事例等)①21年10月から、本社を置く(東京証券取引所ビルと大阪証券取引所ビル)の施設の電力メニューをRE100に対応したメニュー等に切り替えた ②グリーンボンドを発行して資金を調達し、農地で営農と発電を両立する太陽光発電設備、廃食用油を燃料とするバイオマス発電設備等を取得。自ら再生可能エネルギー創出に取り組んでいる

【再生可能エネルギー利用率】 把握している

利用率(%)	22年度	23年度
	20.9	80.9

【カーボンライシングの認識】 経営に影響

【環境分野に関する中期計画】 有

【CO₂排出量等削減に関する中期計画】 有

【中期計画の内容】 24年度までにグループ全体で消費する電力の100%を再生可能エネルギーに切り替えてスコープ2排出量をゼロにすること、同時期までにグループ全体でのカーボンニュートラル(スコープ1、2)達成

【COP21(パリ協定)】 参考している

COP21を踏まえて排出削減目標(環境方針)を設定

【TNFD開示への対応】 行っていない

【事業活動による生物多様性への影響】 把握していない

【生物多様性保全に関する取り組み】 04年6月、秋田県由利本荘市に約7.3haの「東証上場の森」を設け、樹木の成長に市場の発展や魅力向上などの願いを込め、森林保全活動を行っている

2023年度の環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 24年度までにグループ全体でのカーボンニュートラル(スコープ1、2)達成→スコープ1の排出はJクレジットによりオフセット

【エネルギー削減】 24年度までに再生可能エネルギー化:100%(中期計画と同様)→81%

【環境対策の具体的な取り組み】 22年6月に発行したグリーンボンドによる調達資金で、農地における営農と発電を両立する太陽光発電設備、廃食用油を燃料とするバイオマス発電設備等を取得。主に休耕地・耕作放棄地における発電や二次資源(リサイクル原料)を燃料に再生可能エネルギーを発電することを通じて、脱炭素社会・循環型社会に貢献