



セゾンテクノロジー

サステナビリティレポート 2024

Top Messages

テクノロジーの力を活かして、 豊かな未来を開発します

代表取締役 社長執行役員

葉山 誠



平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

私たちは、金融や流通業界の基幹業務システムを半世紀以上にわたり支えてきました。「人とその生活を中心とする」という考え方のもと、生活者の皆様の日々の暮らしを安全・安心に支える役割を担ってきた私たちは、「テクノロジーを通じて、もっと世界に笑顔を増やせる会社になりたい」という強い思いを実現すべく、2024年4月1日にセゾン情報システムズからセゾンテクノロジーへと商号変更し、ロゴに笑顔を取り入れました。これを機に企業のデータ活用、DXによる社会変革はもちろん、テクノロジーを起点に豊かな社会の実現に貢献したいと決意を新たにし、人、データ連携、ガバナンス、そして環境に軸をおいたサステナビリティ経営をさらに推進していく所存です。

脱炭素や気候変動、資源の循環、人権をはじめとするサステナビリティの課題は多岐にわたり、企業や組織、国を超えて複雑に連動しています。個別に分断するのではなく、情報やデータを連携して有効策を見出すことが必要です。共通の課題認識を持つ多様なステークホルダーの方々とも協働し、ともに一歩一步を進めることが実効性を高めることにつながると考えます。

私たちは「世界中のデータをつなぎ、誰もがデータを活用できる社会を作る」というミッションのもと、地球規模の視点で未来を共創し、持続可能な社会の発展に取り組み、大切な地球と人びとの豊かな明日の実現に貢献してまいります。

**Mission**

世界中のデータをつなぎ、
誰もがデータを活用できる
社会を作る

私たちは、DX の先にある豊かな未来の基盤を構築すべく、
広くあたたかい視野を持ち、テクノロジーの可能性を追求して、
ミッションを実現します

Our Values

Customer
Centric

現場に立ち
お客様のためを考え抜く



Proactive

自ら考え
自ら行動する



Respect

互いを尊重し
会話をする

サステナビリティに関する考え方および取り組み体制

サステナビリティに関する考え方および方針

デジタル技術が急速に進展し、企業のDX化が求められる中、サステナビリティに関わる社会課題の解決においても、当社が担う役割は大きいと考えています。

当社は、ミッション「世界中のデータをつなぎ、誰もがデータを活用できる社会を作る」のもと、企業価値向上に向けて、サステナビリティコードの制定およびマテリアリティの特定をしました。また、サステナビリティを日常の経営活動の一環としてより積極的・能動的に推進するため、サステナビリティ推進委員会を設置しています。

世界中のデータをつなぎお客様のデータ活用を強力にサポートする戦略を推し進める過程で、すべてのステークホルダーの皆様、さらに未来のステークホルダーの皆様からも共栄を期待される存在であり続けるべく、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

サステナビリティコード

私たちは、ミッション「世界中のデータをつなぎ、誰もがデータを活用できる社会を作る」のもと、
地球規模の視点で未来を共創し、持続可能な社会の発展に取り組みます

マテリアリティの特定プロセス

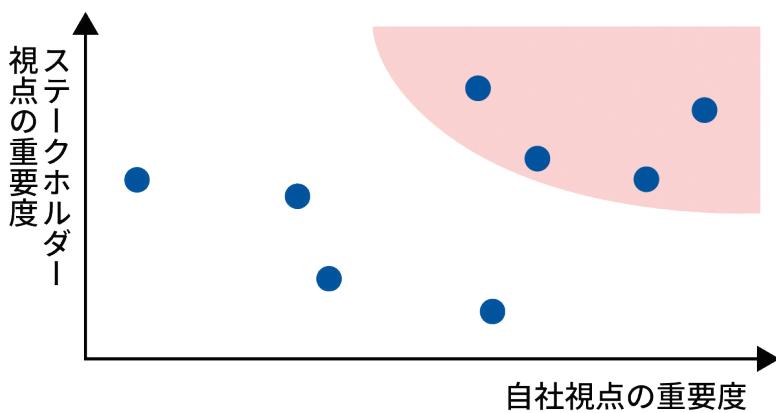
1 マテリアリティ候補の選定

GRI (Global Reporting Initiative)・SASB (Sustainability Accounting Standards Board) などのガイドラインを参考に、当社のミッションを踏まえ、取り組むべきマテリアリティ候補を特定しました。

参照先の規格・ガイドライン
GRI、DJSI、SASB、ISO26000、UNGC
+
当社独自・業界に関わる社会課題

2 ステークホルダーへのヒアリングを通じた重要性の評価

当社に関わるステークホルダーに対してヒアリングを実施し、重要性を評価しました。



3 経営会議および取締役会での議論・決定

ステークホルダーへのヒアリングの結果を踏まえて、経営会議および取締役会で議論・審議の上、当社のマテリアリティを特定しました。

マテリアリティと全社戦略

上記の特定プロセスを経て、「人」、「データ連携」、「ガバナンス」、「環境」の4つのマテリアリティを特定しています。



また、ミッションおよび共有する価値観（Our Values）のもと、サステナビリティ方針・マテリアリティを明確にし、全社戦略につなげています。各マテリアリティ内の具体的な社会課題への対応を通じ、企業価値向上に取り組みます。

■企業価値向上に向けたサステナビリティ方針・マテリアリティなどの位置づけ



サステナビリティコード

私たちは、ミッション「世界中のデータをつなぎ、誰もがデータを活用できる社会を作る」のもと、地球規模の視点で未来を共創し、持続可能な社会の発展に取り組みます

マテリアリティ



サステナビリティ推進委員会

目的：企業価値向上に向けて、実効的かつ継続的なサステナビリティ運営を推進
 役割：方針・マテリアリティ・KPI・目標などの審議を通じて、経営会議および取締役会へ付議・報告
 構成：代表取締役社長執行役員を委員長とし、多様性を醸したメンバーで構成



戦略

事業シフト

技術シフト

組織シフト

人材シフト

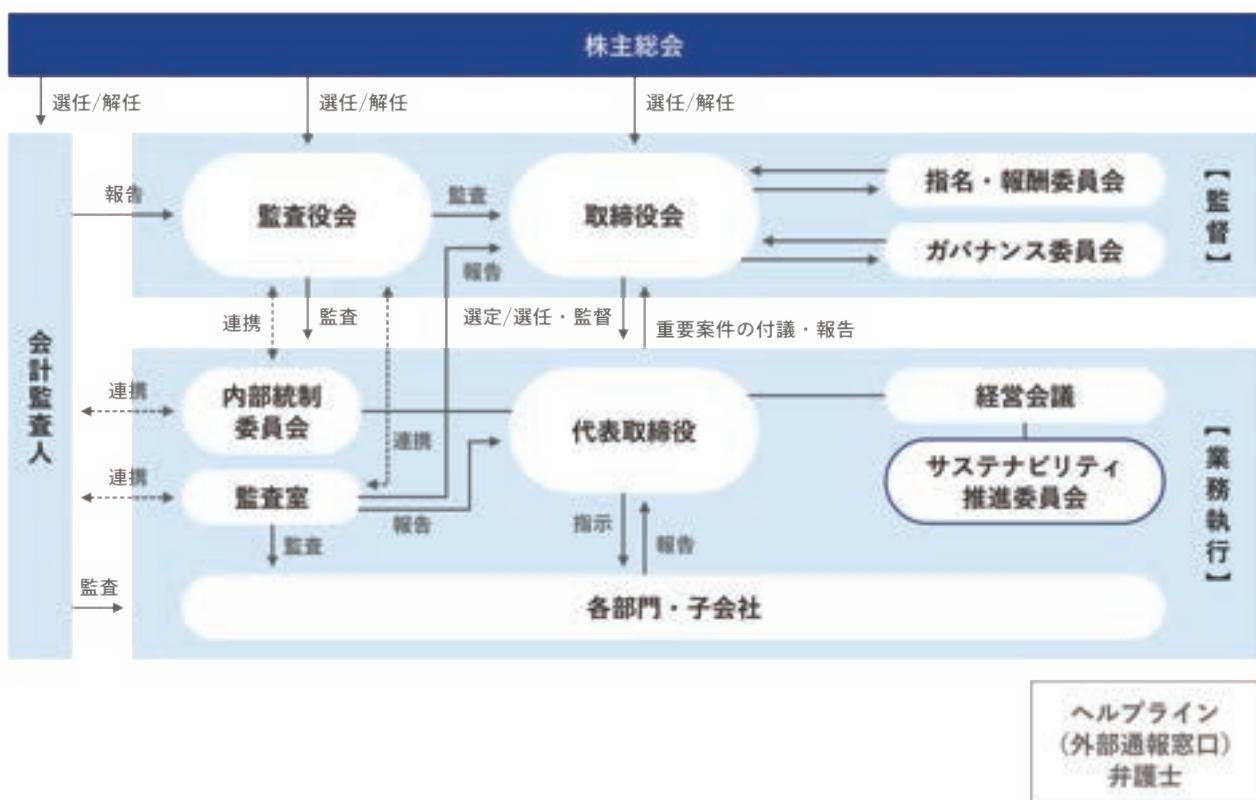
サステナビリティ推進委員会の設置

方針およびマテリアリティを踏まえて、サステナビリティを日常の経営活動の一環としてより積極的・能動的に推進すべく、代表取締役 社長執行役員を委員長とした「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。

同委員会は、企業価値向上に向け、実効的なサステナビリティ経営の推進を図ることを目的としています。この実現のため、同委員会は多様性を考慮したメンバーで構成しています。同委員会を中心にサステナビリティに関する議論を行い、重要事項（方針、マテリアリティ、目標とすべき指標など）の検討・見直しや進捗状況のモニタリング、社内への知見普及などを行うとともに、目標の達成に向け、現状および課題把握を行い、適宜改善提案を実施しています。サステナビリティ推進委員会での議論内容は、経営会議および取締役会への付議・報告を行い、その結果を基に取り組みに反映しています。

今後も、サステナビリティ推進委員会は、当社の持続可能な成長と社会の発展に貢献するため、環境や社会の変化に柔軟に対応し、ステークホルダーとの対話を通じて、より効果的な取り組みを進めていきます。私たちは、サステナビリティ経営を通じて、企業価値の向上と地球環境の保全に努めるとともに、お客様や社員、地域社会に貢献していくことを目指しています。

■サステナビリティ推進委員会の位置づけ



多様な人材による価値創造の促進

グローバルに事業を発展させていくとともに、事業活動を通じてさまざまな社会課題の解決に貢献するため、多種多様な強みやバックグラウンドを持ち能力を発揮できる人材や、自律的に未来を共創できる次世代を担う人材の採用・育成施策を実施しています。また、職場の安全と社員の心身の健康を守るとともに、人権を尊重し、差別のない健全な職場環境の確保に取り組んでいます。

IT人材の育成

人材育成・採用を融合し、新たな学びの場を創出

50年後も世の中から必要とされる企業であるため、若手人材を積極的に登用し、最先端テクノロジーや次世代の経営を担う人材の育成に注力しています。

また、中長期の戦略で人材シフトを掲げ、エンジニアの成長と活躍をサポートし未来を切り開くテクノロジーの会社を目指しています。そのため、事業革新を推進できるDXやAI人材、お客様の課題に対して最適なソリューションを提案する技術営業や、製品開発などを担える高い専門的知識を持った高度人材の採用・育成を積極的に推進しています。

具体的には、従来の階層別教育※にとどまらず、シニア層を対象としたリスクリミングやWeb3時代を見据えた技術者のアップスキリングなど、個人のキャリア開発を支援しています。さらに、次世代経営幹部候補の早期育成を図るためのプログラムや、データインテグレーション事業に不可欠な先進技術の習得サポート、データエンジニア・クラウドエンジニアの育成など、未来に向けた人材育成への投資も積極的に行ってています。

※階層別教育：社員のレベルを相対的に向上させることを目的に、勤続年数や職能資格などの基準で区分し、対象者全員に対し同一内容の教育を実施する方法。具体的には、新入社員研修や管理職昇進時研修のこと。

伴走型エンジニア育成によるオープンイノベーションの推進

長年にわたり培ってきたノウハウだけではなく、テクノロジーの強化を図るため、エンジニア育成にも積極的に取り組んでいます。その一環として、テクノベーションセンターを中心とした伴走型エンジニア育成にも注力しています。

伴走型エンジニア育成とは、Japan AWS Top EngineersやMicrosoft MVP for Azureを受賞している社員が、受賞に至るまでの経験や知識を活かし、これから受賞を目指す次世代のエンジニアの育成を行う取り組みです。情報発信活動の支援や社外コミュニティへの参加奨励、キャリア相談などを通してスキルアップ、認知向上を目指します。この取り組みにより、Japan AWS Jr. Champions、AWS コミュニティビルダー、Google Cloud Partner Top Engineer 2024を輩出しました。

一連の活動の結果、社員一人一人の専門性が向上し、お客様に新しい価値を提供することにつながっています。

「ITキャリア推進協会」への入会

IT人材の不足は、IT業界全体の課題となっています。このような中、当社は、2023年1月に一般社団法人 ITキャリア推進協会へ入会しました。同協会は、データ活用・データ連携といった企業の業務部門のDX推進において必要不可欠なIT人材を、東京商工会議所と協力して育成しています。80,000社におよぶ東京商工会議所の会員企業のDXに関わる経営層や業務部門向けに、当社製品である「HULFT Square」、「HULFT」、「DataSpider Servista」を利用したデータ活用・データ連携および課題解決に関する情報を発信するとともに、加盟企業との交流を進めています。また当社エンジニアがAIやWeb3といった先端技術に関する研究会に参加し、今後の製品・サービスに活用するための情報も収集しています。昨今はIT人材の採用・育成が困難になりリスクリミングなどが求められる時代背景にあって、同協会と連携しながら人材の確保や育成に努めています。

多様な働き方の推進

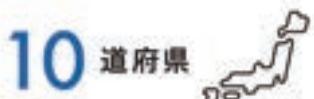
時間・場所に依存しない働き方へ

組織風土改革の一環として、多様な人材が時間や場所にとらわれず柔軟に働き続けられる環境を提供するため、在宅勤務やフルフレックスタイム制、短時間勤務制度といった制度を早期から導入・運用してきました。

こうした新しい働き方を支える取り組みとして業務DXを推進し、生産性の向上に積極的に努めています。具体的には、在宅決算や電子契約の導入、さらには、当社製品「HULFT Square」を活用したData Driven Platformを構築し、IT部門に頼らず社員が自律的にデータを抽出し可視化・分析できる環境を整え、迅速な業務処理・意思決定の実現につなげています。

また、高度デジタル人材を全国から確保することを目的に「遠隔地勤務制度」を導入しています。これにより、地元を離れられない、若しくは離れたくない優秀層の採用や、家族の転勤への帯同、介護・看病などのための転居にも対応することができ、多様化する個人の働き方の支援につながっています。

遠隔地勤務15名の居住地



北海道、青森県、秋田県、長野県
大阪府、岐阜県、兵庫県、広島県
福岡県、沖縄県

平均残業時間



15.5 時間／月

勤務時間 7.5時間／日

有給休暇消化率



休暇取得が促されています

リモートワーク可能業務率



平均リモートワーク日数



日／週
社員ひとりあたり平均

※有給休暇消化率および遠隔地勤務社員の人数・居住地のみ2024年4月時点、他はすべて2023年8月時点

多様な人材の活躍

お互いを尊重し合い、働きがいのある職場づくりを推進

自由、公平、安全で人として互いに尊重し合うことを前提とした、生産的で働きがいのある職場環境づくりを推進しています。セクシャルハラスメントやパワーハラスメントをはじめすべてのハラスメント行為を含め、性別・人種・年齢・宗教などによる差別の一切を禁じ、管理職だけでなく全社員を対象にハラスメント研修を積極的に実施しています。

また、障がい者の雇用を支援する活動の一環として、国内3か所（千葉県松戸市、船橋市、柏市）で農園（通称、SAISON FARM）を運営しています。社内カフェで、同農園で収穫された野菜などを使ったスムージーを提供し、社員の健康向上に努めるとともに、農園で収穫した野菜の25%をこども食堂やフードバンクへ提供し、地域コミュニティの活動に貢献してきました。同農園入社1年後の定着率は93%であり、全国平均58%（障害者職業総合センター）を大幅に上回っています。自立した生産者として事業活動の一端を担ってもらえるよう、安全・安心かつ長期的に就労できる環境の整備に努めています。



ジェンダーギャップ解消に向けた取り組み

■女性管理職比率の向上

企業ガバナンスの新たな基準として「組織における多様性」が注目され、中でもジェンダーの平等が大きな課題とされていますが、当社においても女性社員・女性管理職の比率の適正化に努めています。女性管理職比率は10.2%^{※1}から11.9%^{※2}へと伸びており、制度的支援と育成に継続的に注力しています。

※1 2023年3月末時点

※2 2024年3月末時点

■日経ウーマンエンパワーメントプロジェクトへの加盟

2024年4月より、日本経済新聞社と日経BPが主宰する「日経ウーマンエンパワーメントプロジェクト」に新規加盟しました。加盟に伴い、国内外の先進企業の成功事例や専門家による提言、最新研究などを学び、当社の活動も社外へ発信していきます。

内閣府男女共同参画局が2022年に決定した「女性デジタル人材育成プラン」によると、日本の労働力人口の45%が女性であるのに対し、IT技術者に占める女性の割合はわずか19%に留まっています。公正な就労や評価、昇進機会に加え、生成AIが現在の社会の持つジェンダーギャップやバイアスを学習し増長させるリスクが指摘されるといったテクノロジーの与える社会影響の観点からも早急な是正が必要です。

当社は、女性社員比率が26.8%と、業界一般と比較すれば高めではあるものの、今回の加盟を機に全社横断で多面的な施策を強化し、社内外でジェンダーギャップ解消を加速させていきます。

安全・安心なデータ連携により社会の発展へ貢献

事業環境が激しく変化し、デジタル技術が急速に発展する中、DXの推進が重要な課題となっています。データとデジタル技術を活用して製品・サービス、ビジネスモデル、業務、企業文化などを変革するためには、データ連携やIT人材の育成が不可欠です。当社は、DX促進の中でもデータ連携に関わるサービスやお客様向けの学習メニューの提供により経済社会の発展に貢献しています。

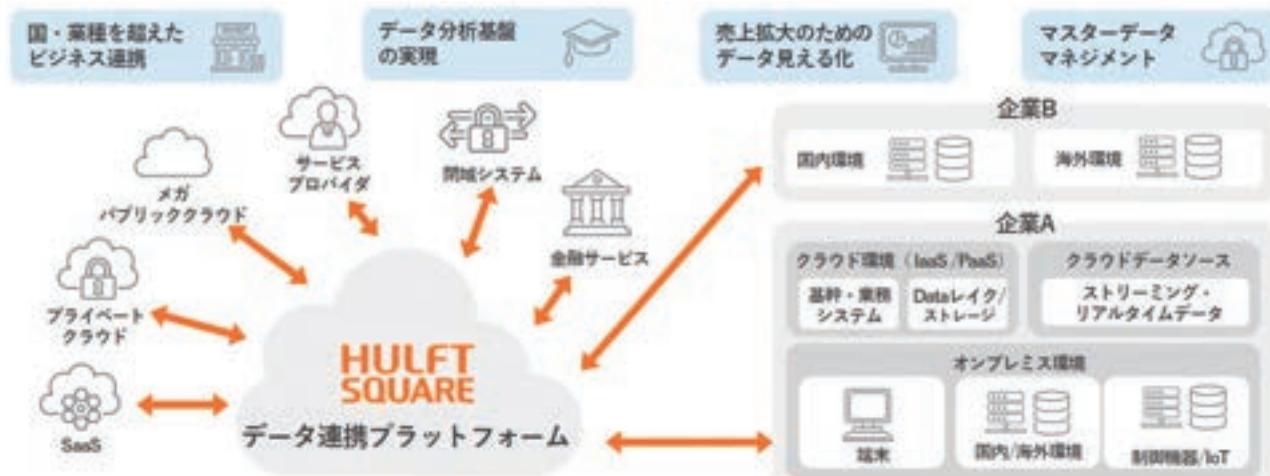
データ連携・活用の促進

日本発のiPaaS 「HULFT Square」によりお客様のDX推進をサポート

近年、多くの企業が推進するDXでは、データを経営に活かすためにデータの効率的な連携が不可欠です。個別に管理されている形式の異なるデータを横断的かつ網羅的に収集するのは容易ではなく、DX推進の障壁となっています。

このような中、当社は2023年2月にクラウド型データ連携プラットフォーム「HULFT Square」をリリースいたしました。「HULFT Square」は、日本発のiPaaS（アイパース）^{*}で、データ活用のための自由で安全なプラットフォームサービスです。高度なセキュリティのもと、オンプレミス・クラウド・SaaSなどの環境に分散し管理されているさまざまなデータを、業務システム間、業種、国や地域をまたぎ連携できます。

^{*}iPaaS : Integration Platform as a Service。複数のクラウド環境やオンプレミス環境上に分散して管理されているデータを一元的に連携するためのサービス。



「DataSpider Servista」「HULFT DataCatalog」の活用により データ連携基盤の実現を支援

近年、多くの自治体が推進する住民サービス向上や行政運営の高度化に向けたDXの実現には、各組織や各部署で個別管理の形式の異なるデータを横断的に活用できるようにすることが重要です。一方、データ利活用を推進する自治体が最初に悩むのはデータ収集です。部署ごとに管理されたシステムやサービスとの連携、組織外ネットワークへの接続の難しさなど、必要なデータを収集することは容易ではありません。

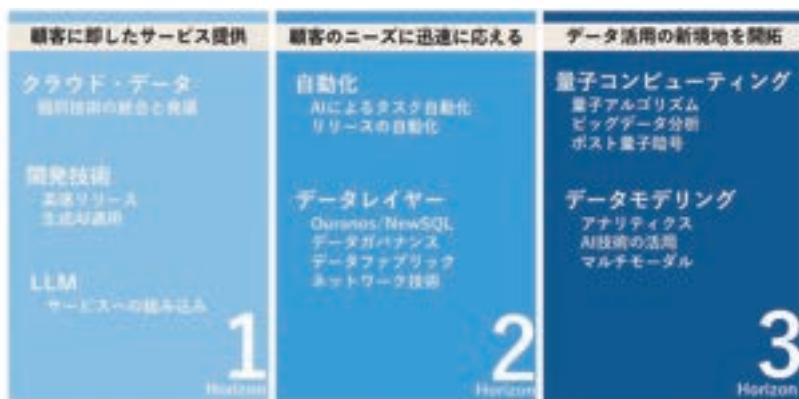
当社はノーコードでデータをつなぐ「DataSpider Servista」とメタデータ探索ツール「HULFT DataCatalog」を活用することで、組織内外にあるさまざまなシステム・サービスからのデータ収集のHUBとなるデータ連携基盤の実現を支援します。組織や部署をまたぐデータ連携基盤により、従来は統合的に管理されていなかった情報や統計データの利活用を促進します。

イノベーションマネジメント

イノベーション創出に向けた体制強化と戦略

事業環境が急速に変化する中、企業が持続的な成長をしていくために、イノベーションの重要性が高まっています。当社がイノベーションの創出を促進するため、2023年4月に、CTO（最高技術責任者）を新設し、併せてテクノベーションセンターを代表取締役 社長執行役員直轄の部門としました。

スリーホライズン^{※1}を明確にし、データ連携事業の中核となるクラウドエンジニアリング、データエンジニアリング領域でのアップスケーリングを図るとともに、LLM^{※2}（大規模言語モデル）の領域を対象とした研究会を実施しています。すでに社内活用については広がってきており、その先、当社の強みであるデータ連携とLLMを組み合わせた取り組みを加速していきます。



※1 スリーホライズン：企業の持続的かつ破壊的なイノベーションを目的とした3つのプロセスのこと。マッキンゼー・アンド・カンパニーが提唱したフレームワーク。

※2 LLM : Large Language Modelの略。

ITリテラシー向上

お客様のDX推進に向け、当社製品サービスを利活用するための多様な学習メニューをラインナップ

製品やサービスをより長く有効活用できるよう、セミナーや研修など多様な学習メニューを用意しています。「HULFT Square」や「HULFT」、「DataSpider Servista」の概要から操作・管理方法までを効率的に習得することが可能です。これから利用するお客様からすでに活用しているお客様まで、実感した成果を迅速に業務に役立てていただいているいます。



情報セキュリティマネジメント・ プライバシー保護

サイバーセキュリティ対応活動

サイバー攻撃の高度化に伴い、情報資産の保護は一層困難になっています。当社は、グローバル社会の一員として、お客様や当社の情報資産の適切な保護およびサイバー攻撃などのリスクへの対策を極めて重要な経営課題の一つとして取り組んでいます。外部団体への加盟による国内外における最新情報の共有・連携の強化や、当社CSIRT※を中心としたセキュリティ意識の啓発とインシデント対応力の向上に努めています。

※Computer Security Incident Response Team

個人情報保護・情報セキュリティ管理への取り組み

当社は、個人情報および特定個人情報を最も重要な資産として認識し、他のいかなるものにも優先して保護すべきものとして注力しています。

近年の海外事業展開に合わせ、各国の個人情報保護に関する法令対応に取り組むとともに、SOC2 (Service Organization Control2) Type1を取得し、お客様へ信頼性の高い情報開示を行っています。また、情報サービスの提供にあたり、お客様および当社の情報・システムをより高い安全性をもって適切に保護することに努めています。プライバシーマーク (JISQ15001 : 2017)、情報セキュリティマネジメントシステムの国際規格認証 (ISO/IEC27001 : 2013) を取得し、継続的な改善を実施しています。



ガバナンスの透明性・実効性強化

「経営の透明性」、「アカウンタビリティの向上」および「シンプルな経営」を基本として、社外取締役・社外監査役を積極的に選任し、透明性の高いガバナンス体制の確立と適時適切な情報開示に取り組んでいます。

コーポレートガバナンス体制の強化

基本的な考え方

当社コーポレートガバナンスの基本的な考え方

経営の透明性

アカウンタビリティの向上

シンプルな経営

基本方針

ステークホルダーとの
適切な協働

株主の権利・
平等性の確保

適切な情報開示と
透明性の確保

取締役会等の
責務

株主との対話

■ステークホルダーとの適切な協働

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、株主をはじめとしたすべてのステークホルダーとの協働が必要であることを認識し、役員および社員が当社の経営理念（「ミッション」、「共有する価値観（Our Values）」）に則り行動するとともに、各種の社会的課題の解決に、お客様とともに積極的に取り組むことで、ステークホルダーから信頼される会社となることを目指します。

■株主の権利・平等性の確保

すべての株主の実質的平等性の確保に配慮するとともに、株主の適切な権利行使に資するべく、ポジティブであるかネガティブであるかを問わず、適時適切に情報を開示し、提供しています。

■適切な情報開示と透明性の確保

法令に基づき、四半期ごとに会社の財政状態、経営成績などの財務情報を開示するとともに、株主をはじめとするすべてのステークホルダーにとって重要と判断される非財務情報についても、決算説明会、本サステナビリティレポート、ウェブサイト、ニュースリリースなど、適時適切な方法で積極的に発信します。

■取締役会などの責務

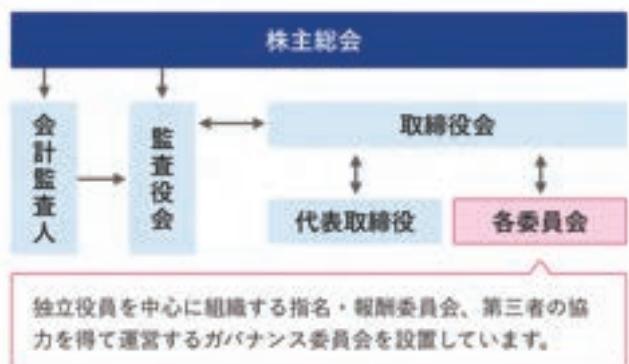
持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図るべく、企業戦略としての事業計画を策定しています。社外取締役、社外監査役による客観的かつ中立的で、実効性の高い監督体制を構築するなど、職務執行に対する評価・監督を行っています。

■株主との対話

持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のため、当社側からの情報提供のみならず、株主・投資家との意見交換をより一層図るべく、IR体制を強化し、株主や投資家との対話に積極的に取り組みます。

取締役会の実効性評価

取締役会全体としての実効性に関する分析・評価のため、取締役・監査役を対象に取締役会の責務や課題について、外部機関の助言を得ながらアンケートを実施しています。アンケートの回答からは、おむね肯定的な評価が得られており、取締役会全体の実効性については確保されていると認識しています。前回実施時は、サステナビリティ経営関連についての課題が共有されましたが、サステナビリティコードの策定や、マテリアリティの特定、サステナビリティ推進委員会の運営などにより、着実に改善を進めています。一方、新たな課題の共有もされているため、引き続き議論・検討した上で、取締役会の実効性向上に取り組みます。



企業行動規範の浸透

コンプライアンス・ハンドブックの活用による行動規範の浸透

グローバル法令およびルールを遵守し、ステークホルダーの信頼に応えるため、安全・安心に事業活動を行うために特に重要なルールを「コンプライアンス・ハンドブック」として社内向けに発行し、日々の業務におけるコンプライアンス実践のために活用しています。

サプライチェーンの サステナビリティ経営推進

「持続可能な調達方針」の策定および取引先との協力関係強化

近年、企業活動による環境や社会全体への影響が、直接関係する取引先やその関係者に留まらず、サプライチェーン全体に及ぶことが社会の共通認識になってきました。企業は、各種リソースを調達するにあたり、品質・性能・価格および納期といった従来から重視されてきた自社事業の成果に直結する項目に加えて、地球環境・労働環境・人権などの長期的な事業の持続可能性への影響を確認することが求められています。

このような社会的背景に対し、当社の方針を明確に定義し、行動することで応えるべく、「[持続可能な調達方針](#)」を策定しました。また、主な取引先に対して、本方針を周知の上、同意をいただいています。サプライチェーン全体で価値観を共有することにより、取引先との協力関係をより強化し、相互成長・発展できる関係性を構築していきます。

地球環境・資源の保全と災害対策強化

気候変動や資源の枯渇、自然災害のリスクは年々高まっており、経済社会の持続的な発展および当社の事業基盤強化のためにも取り組みの強化が求められています。また、デジタル化の進展に伴い、データ活用によるエネルギー消費量は増大すると考えられており、エネルギー効率の良い製品や再生可能エネルギーの調達が重要となってきます。当社は、事業を通じた社会課題の解決を追求し、持続可能な未来の実現に向けた取り組みを推進しています。

気候変動の緩和

再生可能エネルギー調達とエネルギー効率向上

世界的に深刻化する気候変動を重要な課題と捉え、対策の強化に取り組んでいます。

■省エネルギー設備の導入や運用効率の最適化による電力消費量の削減

本社ビルでは、人感センサー付きLED照明の導入により、電力使用量が59%削減されました。

■温室効果ガス排出量の少ないエネルギーの活用による事業活動における環境負荷の低減

2022年度には本社ビルで利用する電力について再生可能エネルギー100%の調達を開始しました。その他事業所においても、再生可能エネルギーの調達を推進しています。

■温室効果ガス排出量削減に向けた取り組み

2022年度に、当社製品である「HULFT Square」を活用し、自社の温室効果ガス排出量（Scope1および2）を自動算出するシステムを構築しました。これにより、温室効果ガス排出量の算出にかかる労力を大幅に軽減することが可能となりました。現状把握を効率的に行い、排出量削減に向けた取り組みを強化する計画です。

■実績と目標

<温室効果ガス排出量（Scope1・2・3）>

	実績（単位:t-CO ₂ ）				目標値 2030年度 ネットゼロ 達成
	2022年度		2023年度		
Scope1	12.15	0.11%	13.41	0.12%	
Scope2	2,424.28	21.15%	2,032.56	18.58%	
Scope3	9,026.26	78.74%	8,892.38	81.30%	
合計（Scope1・2・3）	11,462.69	100%	10,938.35	100%	

Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）

Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

Scope3：Scope1・2以外の間接排出（算定事業者の活動に関連する他社の排出）

企業活動を分類した15個のカテゴリ、その他（任意）により構成

<消費電力量に占める再生可能エネルギー電力比率>

	2022年度	2023年度	目標値：2026年度
消費電力量に占める 再生可能エネルギー電力比率	8.9%	9.0%	100.0%

再生可能エネルギー電力の利用は、2023年3月期より開始しています。

循環型社会の推進

廃棄物の削減による資源の効率利用と循環型社会の推進

世界人口が増加する中、有限な地球資源を効率的に利用した上で、排出された廃棄物の循環利用を推進することが必要となっています。当社は、循環型社会の推進に際し、3R（リデュース、リユース、リサイクル）の視点が重要であると考え、取り組んでいます。

オフィスにおける廃棄物の削減に努め、分別回収やリサイクル活動を継続的に推進しています。廃棄物の排出を最小限に抑えるため、6年前から紙利用を減らすとともに、デジタル化を図っています。例えば、紙利用の削減については、現在は6年前比で約77%の削減を達成しています。また、廃棄物量も6年前比で約64%の削減を達成しています。

さらに、社員が利用する仕出し弁当の容器は、リユース食器を基本としており、廃棄物が発生しない取り組みを徹底しています。また、ペットボトルはなるべく利用しないことを推奨しつつ、排出されたペットボトルごみは、100%回収しリサイクルをしています。

防災・減災対策の推進

いかなるときもサービスを止めない事業継続体制の強化

2011年の東日本大震災などを経て、いかなるときもサービスを止めない事業継続計画（BCP）の重要性が謳われてきました。各社、地震や火災などの災害時に業務が止まらぬよう、準備を進めています。

当社においても、データセンターを堅牢にし、遠隔地でバックアップがとれるようにするなどサービスが継続されるよう取り組む一方で、帰宅困難な社員が安心して就業できるよう、災害時の備蓄などにも取り組んでいます（防災備蓄品については、消費期限を迎える前にフードバンクへの寄付を行っています）。また、震度5強以上の地震発生時には自動的に安否確認システムが作動し、全社員と家族の状況確認を行っています。このように、事業基盤であるデータセンターの適切な運用や社員の安全確保を通して、事業継続に向けた体制強化を図っています。



▲水、マスク



▲保存食品



▲医療器具