

サステナビリティ活動に関する 指標と目標



指標	数値データ (2021年3月期実績)	目標値	
E	グループ全体のCO2排出量 (注1)	1㎡あたり 年間 0.093t	2031年3月期 : 2021年3月期比35%削減 2051年3月期 : 2021年3月期比72%削減
	印刷用紙の購入枚数	年間 90万枚	2031年3月期 : 2021年3月期比30%削減
S	時間外労働時間	月間 17.0h / 人	20.0h未滿を継続
	年次有給休暇取得率	59.9% (注2)	75%以上
	女性社員比率	期末時点 18.7%	2026年3月期 : 20%以上
	女性管理職比率	期末時点 4.7%	2031年3月期 : 10%以上
	育児休業取得率 (注3)	男性社員 17.3%	2026年3月期 : 30%
	情報処理関連の有資格者数 (注4)	期末時点 4,353名 (延べ人数)	(実績を開示)
	社員の技術研修受講状況	年間 825名 (延べ人数)	(実績を開示)
	高ストレス者率 (注5)	12.2%	(実績を開示)
健康ポイント制度利用者数 (注6)	期末時点 1,328名	(実績を開示)	

サステナビリティ活動に関する 指標と目標



(注1) データの収集範囲は、本社、支社、国内の子会社（海外子会社を除く）。

(注2) 新型コロナウイルス感染症の影響による外出規制等により2021年3月期は一時的に低下。（前年2020年3月期は72.4%。）

(注3) 4月から翌年3月中に子女が誕生して育児休業を取得した男性の割合を算定。

(注4) 情報処理関連の有資格者数の内訳は以下のとおり：

- ・ 情報処理技術者試験： 2,528名
- ・ ベンダー認定資格： 1,167名（うち、Oracle認定資格：559名、マイクロソフト認定資格：295名、AWS認定：121名）
- ・ PMP： 304名
- ・ その他団体資格： 354名

(注5) 年1回実施するストレスチェックの結果で自覚症状が高く、ストレスの原因や周囲のサポートの状況が著しく悪い人の割合。厚生労働省の基準に準拠。

(注6) N S Dが開発した健康アプリ「CARENA」を利用しバイタルデータの登録、健康チェックアンケートへの回答、ウォーキングイベントへの参加等で健康ポイントを付与し、健康関連グッズに交換できる制度。当該制度を日常的に利用しているアクティブユーザー数。

サステナビリティ活動に関する 指標と目標



指標	取組状況
取締役会構成員の多様性	次の観点より取締役を登用することで多様性の確保に努めています ・他グループ企業での経営経験、法務・財務の知見、国際経験 ・女性取締役の登用（1名）
独立役員の登用	独立社外取締役を3名登用（取締役は全6名） 独立社外監査役を2名登用（監査役は全3名）
G ガバナンス委員会（注7）の設置	委員長を代表取締役社長とし、委員長および独立社外取締役3名の構成
役員報酬制度（注8）の導入	業務執行取締役について業績連動報酬制度を導入
コンプライアンス研修の受講率	受講率 100% を継続

（注7） 取締役・監査役の選解任や取締役報酬の体系等について審議のうえ、取締役会へ助言・提言等を行うほか、取締役会から委任された事項を決定する委員会。

（注8） 取締役報酬は、固定報酬である基本報酬、短期インセンティブ報酬である賞与、および中長期インセンティブ報酬である株式報酬から構成され、その構成比を7:2:1とし、業績連動性を重視しています。
なお、社外取締役と監査役については、その役割に鑑み、業績連動報酬制度は導入しておりません。