

●重要課題（マテリアリティ）の2025成果・進捗一覧

重点テーマ	重要課題	KPI	目標	達成時期	対象範囲*1	2025年度活動実績	
						目標に対する実績	コメント
多様な プロフェッショナルの 創出と活躍	人的資本の強化	人員数	期末人員数6,000人	2027年	連結	4,618人（前年比+205人）	●新卒・キャリアともに積極採用を維持するとともに、育成体系の再構築を実施中
		一人当たり営業利益	525万円	2027年	連結	496万円（前年比+19万円）	●前年より改善。2026年度も引き続き堅調な改善を見込む
		一人当たり教育費	200千円	2027年	単体	182千円（前年比▲17千円）	●新入社員数が前年比25%減となり、新入社員教育費が大きく減少したことで、全社平均の教育費が押し下げられた ●一方で、新入社員教育を除いた教育費は、技術教育の強化により増加傾向にある ●今後は、技術教育の一層の拡充に加え、各部の教育費活用を促す仕組みを整える
		エンゲージメントスコア	「働きがいのある会社」調査のスコア70%以上継続	毎年	単体	肯定的回答割合 75%（前年比+4p）	●Great Place To Work® Institute Japanより4年連続で「働きがいのある会社」として認定を取得。調査回答率は2025年に83%となり、前年から大きく改善した
		プレゼンティーズム*2損失割合	12%	2027年	単体	12.75%（前年比0.2p改善）	●2027年の目標達成に向けて、引き続き健康支援や業務負荷軽減の施策を進め、生産性の改善を目指す
		アブセンティーズム*3損失日数*4	4.0日以内	毎年	単体	3.59日/年（前年比0.39日減）	●目標値の4.0日以内を達成。健康保持増進に向けた施策を継続的に推進する
	DEIの推進	女性管理職比率	16.5%	2030年	単体	6.5%（前年比+0.5p）	●女性管理職比率は前年比向上 ●一方で、登用候補者への意識づけや育成風土の醸成を課題と捉え、キャリア意識の向上や業務との両立課題に対応する施策を進め、管理職の活躍を支える環境づくりを推進する
		女性採用比率	30%	毎年	単体	32.7%（前年比+9.1p）	●女性採用比率の目標を達成 ●2026年4月入社の新卒採用における女性比率は35.1%となり、前年とほぼ同水準で推移した。引き続き、女子学生向け施策の強化や採用ブランディングを推進し、女子学生の母集団拡大を図る
		障がい者の定着率	1年経過90%以上	毎年	国内G1	100%	●障がい者の1年後定着率は100%となり、高い水準を維持した。今後も定着支援と職場環境のさらなる充実を図る
	事業を通じた 社会・環境課題の解決と 新たな価値の提供	社会・環境課題の解決への貢献	地域創生関連売上高	50億円	2027年	単体	15億円
新規事業の創出		R&D投資	3か年累計投資額150億円	2027年	連結	39億円	●R&D投資は、ソフトウェア製品の生産性改革、AI活用による新たな開発プロセス構築、金融向けソリューション強化の3施策を2026年から重点的に推進し、新規事業の創出を加速する
技術実装力の発揮		高度プロジェクトリード人材*5	125人	2027年	単体*6	76人	●制度設計上の課題改善を進めつつ、2027年に高度プロジェクトリード人材125人の輩出を目指す
ステークホルダーから 信頼されるガバナンス 体制の構築	コーポレートガバナンスの強化	取締役会の実効性評価	実効性の確保・向上	毎年	連結	実効性は確保されていると評価	（詳細は「 コーポレート・ガバナンスに関する報告書 」をご参照ください）
	倫理コンプライアンスの徹底と人権の尊重	重大なコンプライアンス違反件数	0件	毎年	連結	0件（前年比▲3件）	●今後も従業員教育を通じてコンプライアンス意識の徹底を図る
		倫理コンプライアンス関連（ハラスメント含む）の研修受講率	100%	毎年	国内G2	99.1%（前年比+0.7p）	●未受講者へのフォローを徹底し、受講率100%を目指す
		重要サプライヤーに対する調達アンケートの回答率	100%	毎年	単体	94%	●未回答企業へのフォローを徹底し、回答率100%を目指す
	情報セキュリティ管理の強化	情報セキュリティ順守に関する研修受講率	100%	毎年	単体	100%	●全社員が情報セキュリティ研修を受講し、継続的な教育体制のもとでルール順守を徹底
重大な顧客案件関連情報および個人情報の漏えい事故件数		0件	毎年	国内G2	0件（前年比0件）	●会社貸与PCの業務外利用に対する監視強化を含む情報管理施策の徹底により、0件を達成	

*1 単体：当社単体、国内G1：当社およびすべての国内連結子会社（ただし、株式会社エステックと株式会社ミツエーリンクスを除く）、国内G2：当社およびすべての国内連結子会社、連結：当社およびすべての国内外連結子会社

*2 健康問題が理由で生産性が低下している状態

*3 健康問題による仕事の欠欠（病欠）

*4 勤務継続中の従業員のうち、体調不良による休暇取得状況

*5 プロジェクトマネジメントまたは先端テクノロジー領域に関する当社認定基準をクリアしたハイレベル人材

*6 技術統括本部を対象とする