

サステナビリティ

2020年8月、持続可能な社会の実現およびグループの持続的な成長に向けてSDGs宣言を公表し、重要課題であるマテリアリティを特定しました。2023年7月からはサステナビリティ委員会を設置し、持続可能な企業として成長を続けるためにサステナビリティ全般の課題を取り上げ、施策につなぐ活動を開始しています。

これからもデータ活用を通じてお客様のビジネスを支援し、社会課題を解決するとともに、その先の生活者の健やかで豊かな暮らしに貢献していきます。

SDGs宣言

インテージ
グループの
SDGs

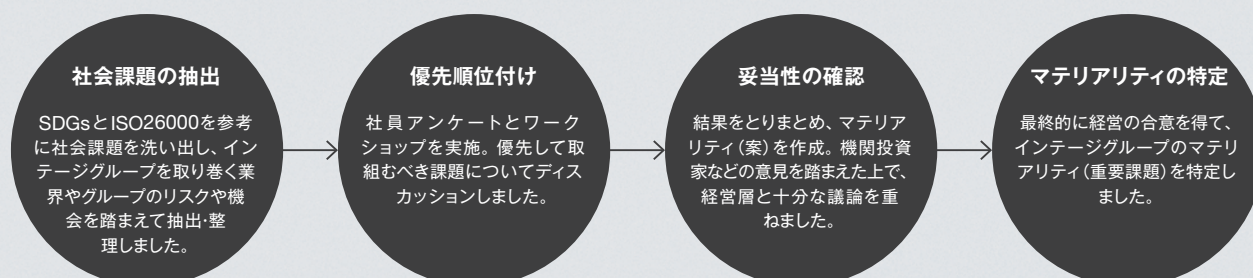
インテージグループは、データ活用環境の保全に努め、お客様の視点と生活者の視点をつなぐデータ活用価値の不断の向上によって、健やかで持続可能な社会の実現に貢献します



マテリアリティ(重要課題)とSDGsの関連性

	マテリアリティ	関連するSDGs
事業による 社会課題 解決への貢献	MATERIALITY 01 生活者視点のデータ活用でお客様のビジネス価値向上に貢献します 倫理観を持って公正にデータを扱います。生活者のライフスタイルの多様性を明らかにし、データ活用を通じてお客様のビジネスに貢献します。	3 持続可能なエネルギー、9 産業・イノベーション、12 持続可能な消費と生産
	MATERIALITY 02 個人情報の適切な取り扱いと情報セキュリティを徹底します 個人情報の高度な安全性を確保し、データ提供者との信頼関係を築きます。情報管理を徹底し、セキュリティ体制の強化に努めます。	16 平和と公正
	MATERIALITY 03 産官学連携や業際連携を推進し、イノベーションを創出します 豊かで可能性の広がる社会の実現に貢献するため、国・自治体・教育機関やさまざまな業種の企業と連携し、イノベーションを生み出します。	9 産業・イノベーション、17 持続可能なパートナーシップ
	MATERIALITY 04 明日を拓く人材を育成・輩出します ビジネス力を起点に、データサイエンス力、データエンジニアリング力を強化し、データ価値向上を担う人材の育成につなげます。また、人材の社会での幅広い活躍を支援します。	4 質の高い教育、8 持続可能な産業
持続的な貢献を 支える基盤	MATERIALITY 05 多様性が尊重され、かつ、自由闊達な企業風土・文化を醸成します 一人ひとりの個性が尊重され、誰もが活躍できる、多様性あふれる企業を目指します。また、女性のリーダーシップ発揮の機会をより多く創出します。	5 ジェンダー平等、10 人や国の不平等の解消
	MATERIALITY 06 生き生きと働けるワークスタイルを実現します 従業員のQOLを重視し、安心して働き続けられるワークスタイルを確立します。また、変わり続ける社会に対応する柔軟な働き方を追求します。	3 持続可能なエネルギー、8 持続可能な産業、13 気候変動への対応
	MATERIALITY 07 経営の健全性と透明性を保ち、ガバナンス体制を強化します あらゆるステークホルダーと良好な関係を築き、健全な経営と持続的な成長に努めます。	16 平和と公正、17 持続可能なパートナーシップ

マテリアリティ策定プロセス



サステナビリティ委員会の活動

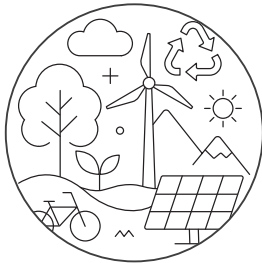
企業理念である「THE INTAGE GROUP WAY」のもと、お客様とその先の生活者をつなぐ架け橋として持続可能な社会へ貢献し、持続的な成長を目指し、当社のサステナビリティに関する取組みをより一層推進することを目的として「サステナビリティ委員会」を設置しております。

委員会では、インテジホールディングスの取締役が委員長と副委員長を務め、各セグメントの基幹会社ならびに機能会社から委員を選出し、サステナビリティ全般に係るテ

マについて検討した上で年1回以上取締役会に報告する体制としております。

2025年6月期にサステナビリティ委員会は年9回開催され、第14次中期経営計画の非財務目標に係るKPI(重視する指標)、モニタリングデータおよび具体的な取組みや、委員会で議論・検討されたその他の内容について、取締役会に年2回報告しました。

第14次中期経営計画(2024年6月期~2026年6月期) 非財務目標



ENVIRONMENT

CO₂排出量を
46%削減

2030年目標 2013年比

パリ協定における日本の目標設定を参考にしたもの

..... KPI(重視する指標)

2025年度までに
40%削減

再生エネルギー
使用率**100%**

2030年目標

パリ協定における日本の目標設定を参考にしたもの

..... KPI(重視する指標)

再生可能エネルギー
活用の着手

TCFDの対応

気候変動が事業に及ぼす影響を
評価・管理

..... KPI(重視する指標)

毎年のCDPにおける
スコア取得及び
スコアC以上の維持

※CDPについてはP28ご参照



SOCIAL

提供価値

クライアントの信頼、
プロフェッショナル리티の発揮、
生産性・付加価値、
セキュリティ/コンプライアンス意識など

..... KPI(重視する指標)

顧客提供価値指標

90%以上※1

データ活用を通じた
顧客や社会の
課題解決ビジネスの拡大

エンゲージメント

ビジョンの実践、成長実感、
達成感、心理的安全性、
チャレンジ風土など

..... KPI(重視する指標)

社員の成長実感指標

40%以上※2

ビジョン認知度・共感度
100%以上※3

多様性

性別構成、一般/幹部職構成、
年次別構成、中途採用比率など

..... KPI(重視する指標)

女性幹部職比率

30%以上※4

育児休暇取得者数の増加
障害者法定雇用率の充足
退職者の声を活かした
人材育成施策の推進

※1 IMR-CS調査「顧客期待充足度(総合)」でグループ全体で「期待通り」および「期待以上」を合わせた割合 ※2 社員調査(グループサーベイ)設問『あなたは、仕事を通じて自分自身が成長している。』 ※3 社員調査(グループサーベイ)設問『あなたは、このグループビジョンをどのように理解・解釈していますか。』ビジョンが「分からない、知らない、意識していない」等を除いた回答数の割合 ※4 グループ全体(国内連結子会社)



GOVERNANCE

取締役会の構成の
最適化

取締役の果たす役割の明確化による
実効性の向上

リスク
マネジメントの
徹底

コンプライアンスの
順守