

SUSTAINABILITY REPORT 2026

セゾンテクノロジー サステナビリティレポート 2026



■ トップメッセージ

AI時代の持続可能な成長に向けて

平素より格別のご高配を賜り、心より感謝申し上げます。

2026年度、私たちセゾンテクノロジーは、AI技術の本格的な普及という大きな転換期の中で、サステナビリティ経営のさらなる深化に取り組んでいます。「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」というミッションは、このような時代においてこそ、その重要性を増しています。

AIエージェントが自律的に動くビジネス環境において、データやシステム間の協調、そしてセキュリティとガバナンスを含めた統制が重要なテーマとなっています。私たちは半世紀以上にわたり、12,000社以上のお客様に「HULFT」や「DataSpider Servista」、「HULFT Square」を提供し、基幹業務システムを支えてまいりました。長年培ってきたデータ連携技術とセキュアな情報基盤の構築力は、まさに新しい時代に求められるものです。AIが生み出す変化を既存の基幹システムや企業間取引に整合性をもって組み込み、安全性と信頼性を確保しながら、業務を止めることなく動かし続けること——それが私たちの使命です。

私たちは、「企業として社会的価値を創造すること」、そして「社員一人ひとりの人生が充実すること」、この二つは企業の持続的な成長において相互に支え合う両輪であると考えています。サステナビリティ経営においては、「人」、「データ連携」、「ガバナンス」、そして「環境」をマテリアリティとし、引き続き「人」を中心に据えた取り組みを推進しています。

社員のウェルビーイングへの投資として、スリープテックや高気圧酸素ルームに加え、全社員向けにAI食事管理アプリの無償提供を開始しました。これらの施策を通じて、すべての社員が心身ともに健康で、安心して働ける環境整備に努めています。

「環境」への配慮は、企業としての重要な責務です。データセンターにおける再生可能エネルギーの導入や、脱炭素に向けた取り組みをさらに推進し、企業と社会、そして地球環境が共生できる未来を目指してまいります。今後も、環境負荷の低減と事業成長の両立を図り、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

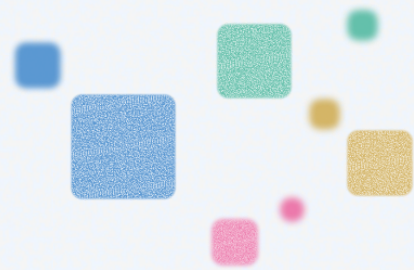
これからも多様なステークホルダーの皆さまと連携し、共通の課題に取り組むことで、より良い社会の実現に向けて一歩一歩進んでまいります。今後とも変わらぬご支援・ご指導を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。



代表取締役 社長執行役員
葉山 誠

■ 方針・体制

サステナビリティの考え方・取り組み体制



■ サステナビリティの考え方

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、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行っています。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。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存・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

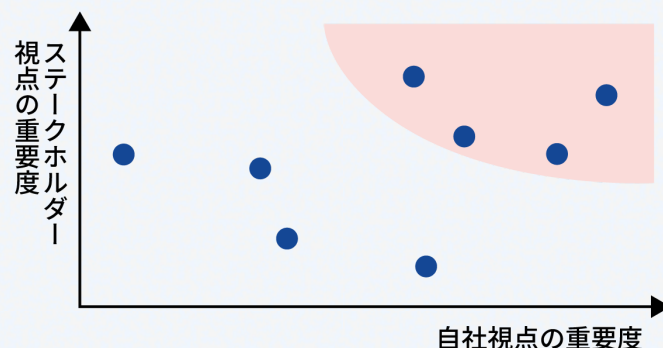
1) マテリアリティ候補の選定

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、UNG
+
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。

マテリアリティ



多様な人材による価値創造の促進

- IT人材の育成
- 労働生産性の向上
- 人権の尊重
- 多様な働き方の推進
- 多様な人材の活躍

安全・安心なデータ連携により社会の発展へ貢献

- データ連携・活用の促進
- イノベーションマネジメント
- 情報セキュリティマネジメント
- 新市場への戦略策定
- ITリテラシー向上
- プライバシー保護

ガバナンスの透明性・実効性強化

- SCサステナ経営[※]の推進
- コーポレートガバナンス体制の強化
- 企業行動規範の浸透
- リスクマネジメントの徹底

地球環境・資源の保全と災害対策強化

- 気候変動の緩和と適応
- 防災・減災対策の推進
- 循環型社会の推進

※ サプライチェーンにおけるサステナビリティ経営

また、ミッションおよび共有する価値観 (Our Values) のもと、サステナビリティコード・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めます。

サステナビリティコード・マテリアリティの位置づけ



■ サステナビリティ推進委員会の設置

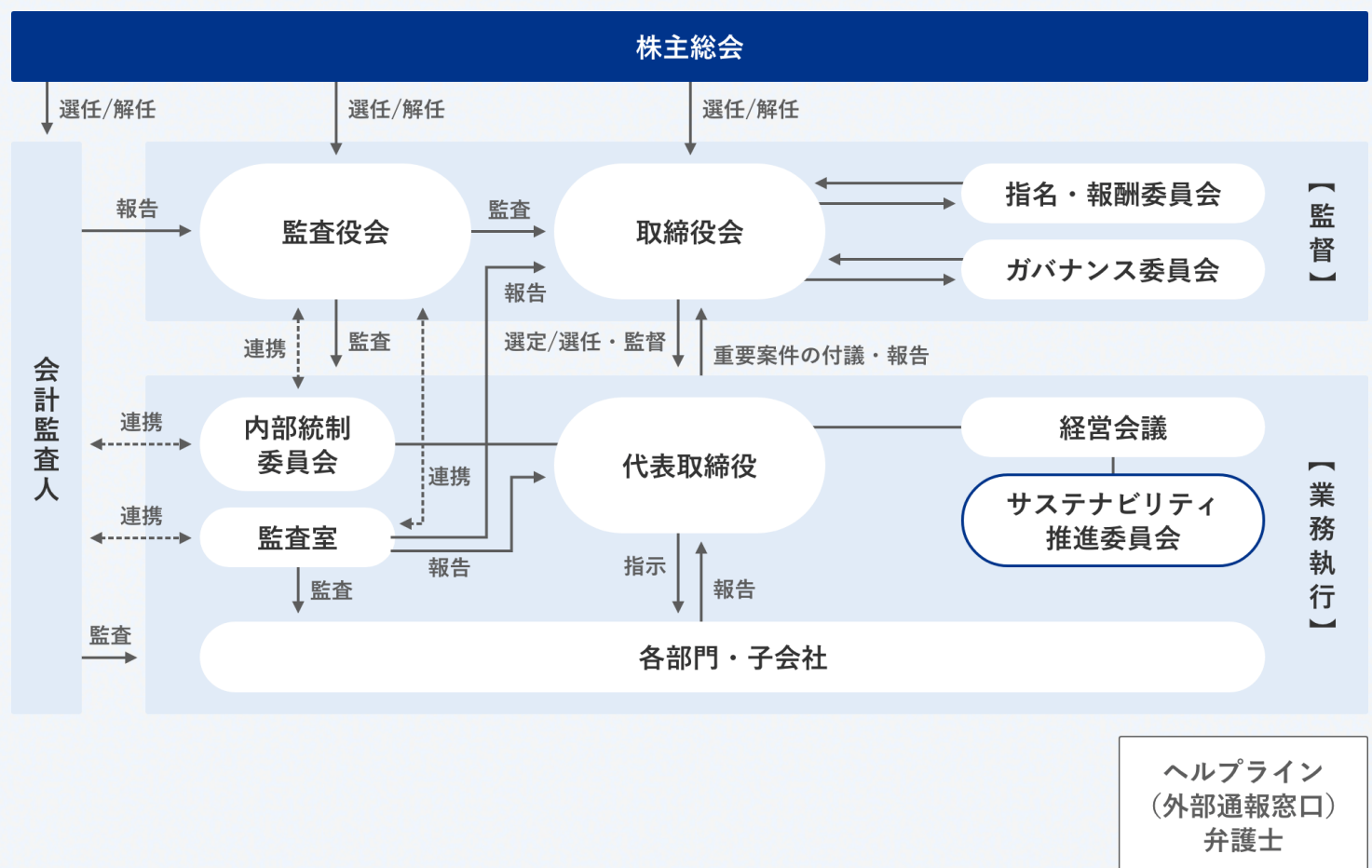
コードおよびマテリアリティを踏まえて、サステナビリティを日常の経営活動の一環としてより積極的・能動的に推進するため、取締役 執行役員 経営管理本部長を委員長とした「サステナビリティ推進委員会」を設置しています。

同委員会は、当社の企業価値向上に向け、実効的かつ継続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、多様性を考慮したメンバーにより同委員会を構成しており、原則として月1回の定例会議を開催しています。同委員会では、重要事項（サステナビリティ方針、マテリアリティおよびKPI）の検討・見直し、KPI進捗状況のモニタリング、社内への知見普及等を実施してきました。また、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きました。同委員会で議論した重要事項は、代表取締役が出席する経営会議および取締役会に対して、付議・報告をしています。経営会議および取締役会では、同委員会からの付議・報告を踏まえて議論し、業務執行内容の監督・助言をしています。

サステナビリティ推進委員会での議論した重要事項は、代表取締役が出席する経営会議および取締役会に対して、付議・報告をしています。経営会議および取締役会では、同委員会からの付議・報告を踏まえて議論し、業務執行内容の監督・助言をしています。

今後も、当社の持続的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。

■ サステナビリティ推進委員会の位置づけ



■ 人

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

次の世代でも求められる人材の育成とキャリア形成をサポート

これから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、未来を切り拓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、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います。特に、2024年度からはデータマネジメントに関する国際標準の知識やスキルを身につけるため、すべての社員を対象にした研修を実施しています。さらには、スキルの定点観測のため、アセスメントにより、力量の向上や研修効果をモニタリングしています。

また、キャリアコンサルタント※の有資格者を社内に配置し、主に若手社員や未経験採用のエンジニア職などを対象としたキャリア相談を積極的に実施しています。

※ キャリアコンサルタント：キャリア形成や職業能力開発などに関する相談・助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家として、2016年より職業能力開発促進法に規定された国家資格

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取り組みとして、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等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、2025 Japan AWS Ambassadors、2025 Japan AWS Jr. Champions、AWS Community Builders、2025 Japan AWS All Certifications Engineersを輩出しました。

また、受賞メンバーを含め多くの社員がスキルアップの機会として活用できるよう、オンデマンド型の学習コンテンツを提供し、「AWS 200 APN Certification Distinction」に認定されました。

一連の活動の結果、社員一人ひとりの専門性が向上し、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。

関連リンク

- AWSの表彰プログラム4部門に当社エンジニア5名が選出 ―世界的プログラムであるAWS Ambassadorsも2名が受賞― [🔗](#)
- セゾンテクノロジーのエンジニアが「AWS Community Builders」に新たに選出されました [🔗](#)

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、管理職だけでなくすべての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、障がい者の就労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）で農園を運営しています。同農園で収穫した野菜を使ったスムージーやスープ、ハーブティーなどを社内カフェで提供し、社員の健康向上に努めるとともに、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88%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

当社は、さまざまな属性や個性を持つ一人ひとりが公正に評価され、いきいきと働ける会社を目指しています。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、中でもジェンダーギャップの解消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。

当社における女性社員比率は、現在28.7%※1となっており、まずはこちらを30%に引き上げることを目指しています。また、女性管理職比率については「2030年女性管理職比率30%」をKPIに掲げ、取り組みを強化しています。女性管理職比率は、前年比0.9pt上昇し、現在は16.2%※1となり、業界平均12.6%※2を上回る水準となっています。

※1 2026年4月1日時点

女性管理職比率については「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出

※2 「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）の調査票情報を雇用機会均等課において独自集計された数値を利用

全社推進に向けた社内プログラムの実施

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）推進に関する意識を社内に浸透させるため、さまざまな教育・研修を実施しています。すべての社員および役員を対象としたDE&I研修や、女性社員向けのワークショップ、社外有識者を招いてのセミナーなどを開催しています。これらは、誰もが個性と能力を十分に発揮し、自律的なキャリアビジョンを描くための一助になると考えています。

教育・研修以外にも、サステナビリティ推進委員会がリードし、多様なキャリアを経験した社員へのインタビューや育休を取得した社員の座談会を実施しています。同内容を社内に発信することで、さまざまなキャリアや価値観を受け入れる企業文化を浸透させています。

また、生理用品ブランド「ロリエ」が推進するナプキンの備品化プロジェクト「職場のロリエ」に賛同し、生理用品の備品化を行っています。これにより、社員が働きやすい職場環境づくりを推進しています。

外部連携を通じた取り組みの推進

2024年4月より、日本経済新聞社と日経BPが運営する「日経ウーマンエンパワーメントプロジェクト（日経WEP）」に加盟しています。各種勉強会や社長会への参加、ジェンダーギャップ会議（パネルディスカッション）への登壇、日経クロスウーマンとのタイアップ記事公開などを通じて、国内外の先進企業の成功事例や専門家による提言、最新研究などを学ぶとともに、当社活動の社外発信を行っています。

また、2025年10月より、東京都が主催する「東京女性未来フォーラム」の共同宣言にも賛同しています。同フォーラムは、女性活躍・女性登用に向けた経営者の意識や職場の文化の変革を促す社会的なムーブメントを醸成することを目的とした取り組みです。今後、共同宣言に賛同する各社とのネットワークも活用しながら、一人ひとりが活躍し輝ける環境基盤づくりに向けてさらに取り組みを推進していきます。

関連リンク

- 日本経済新聞社・日経BP主催「ジェンダーギャップ会議」に登壇 [🔗](#)
- 東京都が主催する「東京女性未来フォーラム」の共同宣言に賛同しました [🔗](#)
- 「職場のロリエ」に賛同し導入を開始 ～ナプキンを備品化し女性がより働きやすい職場へ～ [🔗](#)

労働生産性の向上

個人の人生の充実に向けた取り組み

当社のミッション実現には、「社会的価値の創造」が欠かせません。そのためには、まず「個人の人生の充実」が重要だと考えています。一人ひとりが充実した毎を送り、仕事のパフォーマンスを余すことなく発揮していくには、心身の健康を保つことが大切です。社員のライフサポートを展開していくという考えのもと、ウェルビーイングへの投資として「睡眠」「食事」「運動」「リズム（生活）」を軸とした健康支援施策を行っています。

スリープテックの導入

社員の健康や日中のパフォーマンスに影響を与える「睡眠」をサポートする取り組みとして、2024年度より40歳以上のすべての社員を対象に、脳波計測デバイスを用いた睡眠検査の提供を開始しました。結果が基準に満たない場合、専門医療機関の受診料の一部を会社が負担し、睡眠改善を支援します。睡眠検査により、無自覚だった睡眠時無呼吸症候群などのリスクが指摘され、早期治療が進んでいます。今後は、睡眠検査結果を各種データと関連付け、リスクを事前に把握し予防に役立てるデータ活用を進めています。

高気圧酸素ルームの導入

社員の心身の休息と活性化を図るため、本社オフィスに高気圧酸素ルームを導入しました。この装置は、高気圧環境（1.1～1.4気圧）を作り出し、高濃度酸素を供給することで、疲労回復、集中力向上などの効果が期待できます。ルーム内には作業用デスクやチェア、電源が完備され、リラックスするだけでなく、作業に集中することも可能です。高濃度酸素の吸入は自律神経の負担を軽減し、夜の睡眠の質改善にも寄与するため、「睡眠」に関する取り組みとの相乗効果も期待されます。

社員のライフサポートのための多様な施策

健康支援施策としては、「食事」に関して、栄養バランスを考慮したサポート（朝食パン、昼食カレー、完全メシ、有機野菜を使用したスムージーやスープの提供、食生活セミナーの開催など）を行っています。また、2025年10月から、社員の健康をAIを活用したデータでサポートするため、AI食事管理アプリを全社員を対象に無償提供を開始しました。

「運動」に関して、定期的なエクササイズイベント（マインドフルネスヨガ、セルフストレッチ、ランニングなど）を開催したり、社内にエアロバイクを設置したりするなど、さまざまな取り組みを実施しています。データ活用の会社として、体組成計を常設することによって測定・数値化の環境も整えています。



関連リンク

- 社員の健康をAIを活用しデータでサポート AI食事管理アプリを全社員を対象に無償提供開始 [🔗](#)

人権の尊重

「人権方針」の策定および人権リスクの特定・評価

当社のミッションおよび共有する価値観は、「人」を軸としています。人権の尊重は、これらの価値観と密接に関連しており、ミッションを実現するために不可欠であると考え、2025年1月に「人権方針」を策定しました。同方針内では、人権に関わる国際規範を支持するとともに、関連法令を遵守し、あらゆる差別や人権侵害、ハラスメントを含む就業環境を害する行為を行わないことを定めています。

また、人権尊重の責任を遂行するため、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築し、継続的に実施しています。具体的には、当社社員向けの実態調査アンケート、海外グループ会社へのヒアリング、取引先サプライヤー向けの制度調査アンケートを通じて、人権リスクの特定・評価を行っています。さらに、人権に負の影響を引き起こしたり、助長したりすることが明らかになった場合、適切な手段を通じて、その是正に取り組みます。実効性のある救済措置として、ヘルプライン（内部通報制度）を設置し、運営しています。加えて、すべての社員を対象とし、人権に関わるeラーニングを実施しています。

人権方針 :: セゾンテクノロジー [🔗](#)

多様な働き方の推進

時間・場所に依存しない働き方へ

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」を活用した独自のプラットフォームを構築し、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。

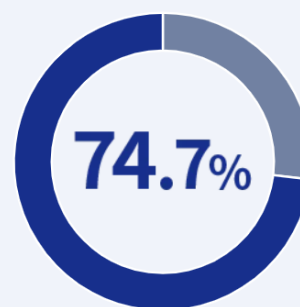
さらに、社員個人が自らのスキルや知識を活かした社会貢献活動への参加を容易にするため、プロボノワーク休暇を新設し、地方自治体や教育機関、NPO団体の支援などに役立てています。

平均残業時間



※勤務時間7.5H/日

有休消化率



有給休暇が
取りやすい職場です

※ 平均残業時間：2026年3月末時点

※ 有給休暇消化率：2026年3月末時点

家族との絆をつなぐ取り組み

社員人生の充実のためには、家族とのライフイベントが充実することも大切なことだと考えています。育児・介護休業制度に関しては、男性の育児参加が重視される中、当社でも制度に関する情報提供等を強化し、取得しやすい環境を醸成したことにより、男性の育児休業取得率は100%※に達しました。

また、2026年度に初めての取り組みとして開催したのが「ベビー・キッズ用品 無償おゆずり会&パパママカフェ」です。「買ったけど使わなかった・・・」「まだまだ使えるのにもったいない・・・」など、お家に眠っているベビー・キッズ用品の相互活用をきっかけに、育児をする社員同士の交流を深めていただければと考えています。100を超える出品があり、また、家庭内での出品物への思い出を振り返る機会ができたとの声もありました。当社では、この他にもご家族を招待するファミリーデイを開催するなど、家族との絆を通じた、多様な社員の人生の充実の一助となることを期待した施策にも取り組んでいます。

※ 2026年3月31日時点(当年度数値)

■ データ連携

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の推進や生成AIの活用が重要な課題となっています。生成AIをはじめとしたデジタル技術を活用して、ビジネスモデルや業務、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、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

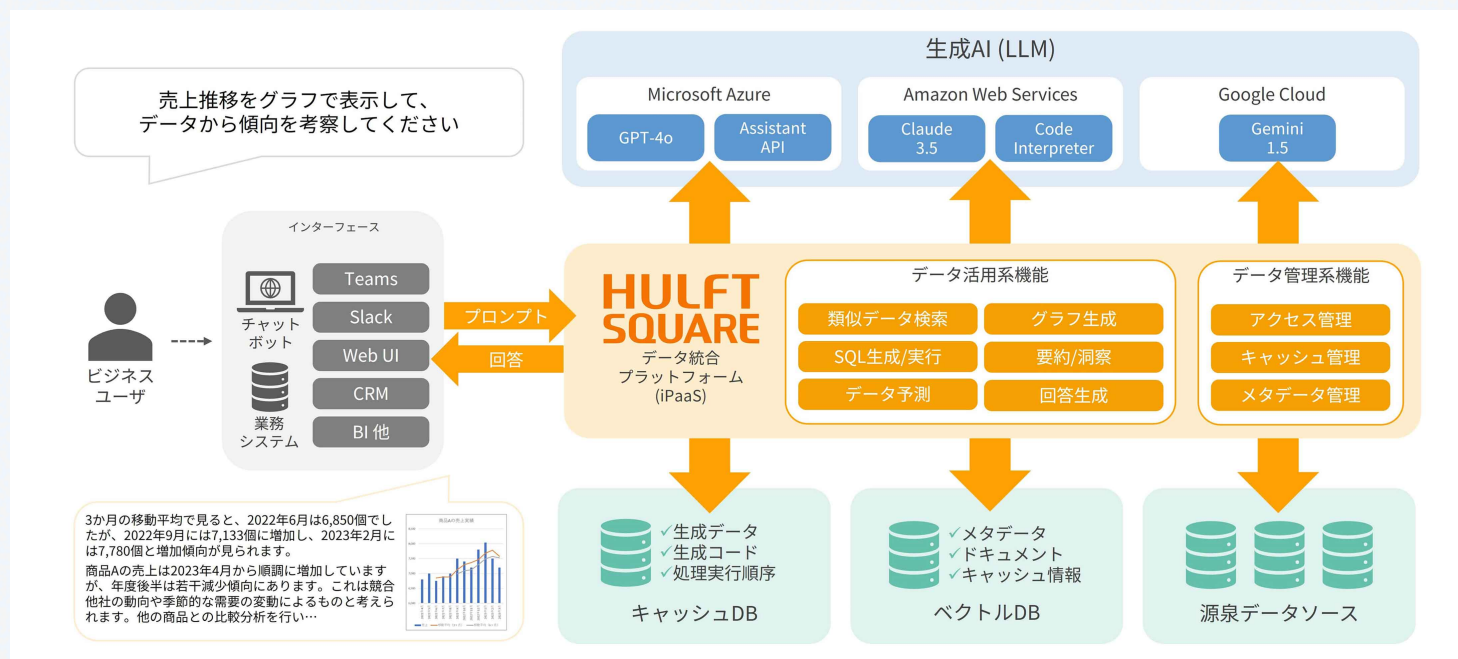
日本発のiPaaS「HULFT Square」によりデータ連携をサポート

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の効率的な連携が不可欠です。形式や保存場所の異なるデータを横断的に収集・統合することは容易ではなく、データ連携や生成AI活用の障壁にもなっています。また、生成AIが急速に普及する中で、信頼性の高い企業データを活用するニーズが高まっています。

こうした課題に対応するため、当社はクラウド型データ連携プラットフォーム「HULFT Square」を提供しています。「HULFT Square」は、日本発のiPaaS（アイパース）※1として、オンプレミス・クラウド・SaaSなどに分散したデータを、安全かつ柔軟に連携可能です。さらに、企業内外の情報を取得して生成AIと組み合わせるRAG※2の仕組みにも対応し、データドリブンな経営と持続可能な成長を支援します。

※1 iPaaS (Integration Platform as a Service) : クラウド上でシステムやデータを連携する仕組み

※2 RAG (Retrieval Augmented Generation) : 検索で取得した情報を活用して生成AIの精度を高める技術



「HULFT10」の技術革新が支えるサステナブルIT

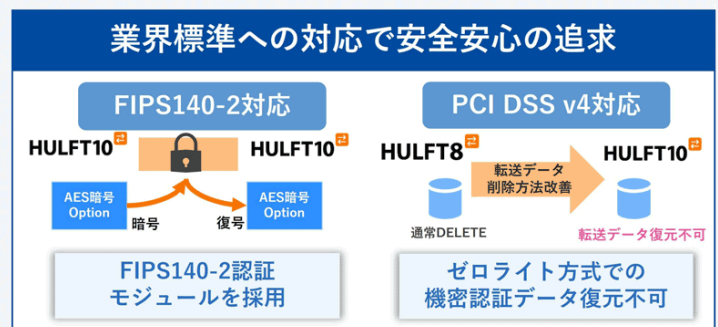
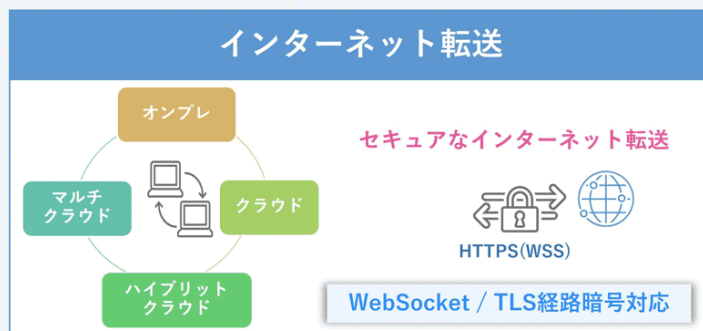
企業活動におけるサステナビリティの実現には、安定的かつ省エネルギーな情報基盤の整備が求められています。

ファイル連携ミドルウェア「HULFT10」は、オンプレミスからクラウド、レガシー環境まで多様なシステムを安全かつ柔軟につなぎ、業務効率と運用性を高めます。新圧縮方式の採用により、転送性能が従来比で約1.4倍向上し、特定の環境下においては転送速度が約5倍、CPU使用率は最大70%削減^{※1}されました。これにより、エネルギー効率の大幅な向上と環境負荷の低減を実現しています。さらに、AWSアーキテクチャで構築された「HULFT10 for Container Services」やRed Hat OpenShift対応「HULFT10 for Container Platform」の提供、AWS認定ソフトウェア^{※2}の取得等を通じて、多様化するIT環境への柔軟な対応も進めています。

「HULFT10」は、こうした技術革新を通じて、持続可能なIT基盤の構築に貢献しています。

※1 当社環境による測定結果に基づく参考値

※2 「AWS 認定ソフトウェア (AWS Qualified Software)」: セキュリティ、信頼性、運用面におけるAWSのベストプラクティスに則ったサービスに与えられる認定のこと



「DataSpider Servista」「HULFT DataCatalog」で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データ連携の実現には、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、2026年に Ver4系からVer.5にメジャーバージョンアップしたノーコードでデータをつなぐオンプレミス向けデータ連携プラットフォーム「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。

関連リンク

- 新バージョン「DataSpider Servista 5」リリースのお知らせ ～レガシーとモダンの境界を安全につなぐ「架け橋」として進化～ [🔗](#)
- HULFTとDataSpiderのサポート窓口が2025年度HDI格付けベンチマークで最高ランク三つ星を2年連続ダブル受賞 [🔗](#)

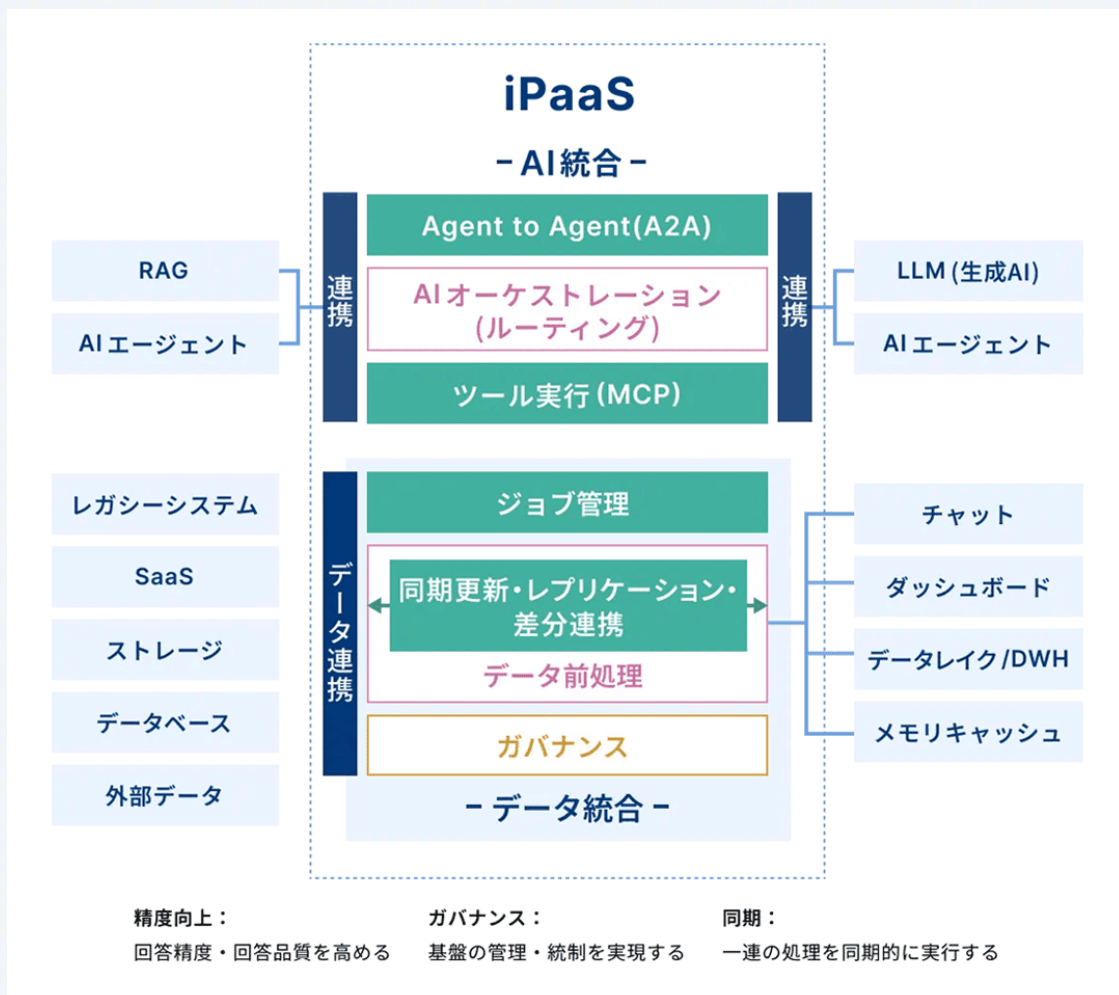
イノベーションマネジメント

生成AIとデータ連携によるイノベーションの創出

事業環境が急速に変化する中、企業が持続的な成長を実現するためには、イノベーションの創出がますます重要になっています。当社は、このイノベーション促進を目的として、2023年4月に新たにCTO（最高技術責任者）を設置しました。

当社では、部門横断の研究会から生まれた社内向けチャットボットを皮切りに生成AIへの取り組みを開始し、その過程で得られた知見を活用して、お客様の生成AI基盤構築支援へと展開を進めています。

さらに、当社製品である「HULFT Square」をAI活用の基盤として位置付け、具体的なユースケースやテンプレートを提供することにより、お客様のAI導入をサポートしています。当社が強みとするデータ連携技術を活かし、「AIのためのデータ連携」と「データ連携のためのAI」の両面からのアプローチを通じて、引き続きお客様に貢献していきます。



ITリテラシー向上

お客様のデータ連携のための多様な学習メニューの提供

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、資格認定といったさまざま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。個別受講やサブスクリプション、オンデマンド視聴など、受講スタイルもさまざまです。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、学習した成果を迅速に業務に役立てていただいています。



製品紹介セミナー



オンデマンドセミナー



研修サービス



資格認定

情報セキュリティ・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、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・情報セキュリティに関する取り組み

当社は、ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）に準拠した体制を構築し、グローバルビジネスへの対応のため、GDPR（EU一般データ保護規則）をはじめとする各国/地域の法規制等を考慮した社内規則を定める等、対応強化に努めています。また、予防策として、CSIRT（Computer Security Incident Response Team）構築、個人情報保護教育、セキュリティインシデント対応手順の整備、定期的な訓練、最新事例による社内への啓発等を実施しており、不正アクセスや情報漏洩につながる設定不備の検知などの対策としてCSPM（Cloud Security Posture Management）サービスを導入するとともに、インシデント検知・通知策を実施しています。

当社は今後もこの情報セキュリティの水準を維持し、お客様に安全・安心なサービスを提供し続けることで、持続可能な社会の実現と企業価値の向上に貢献していきます。

■ ガバナンス

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ています。そのため、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な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

持続的な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。

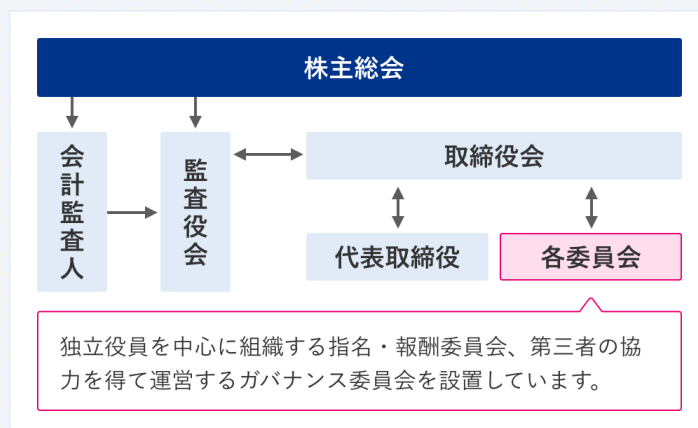
関連リンク

- ・日興アイ・アール株式会社が発表する「2025年度 全上場企業ホームページ充実度ランキング」にてスタンダード市場部門 優秀サイトに選定 [🔗](#)

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アンケートを実施しています。直近では、2026年1月にすべての取締役・監査役を対象にアンケートを行い、回答方法は外部機関に直接回答することで匿名性を確保しています。外部機関からの集計結果の報告を踏まえたうえで、2026年3月の取締役会においてディスカッションを実施しています。アンケートの評価項目は、取締役会の在り方／構成／運営／経営戦略・経営計画／内部統制・リスク管理／指名・報酬／支援／トレーニング／株主（投資家）との対話／ご自身の取り組み／指名・報酬委員会の運営／総括としています。

アンケート結果は、概ね肯定的な評価が得られ、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。一方で、中長期的な視点に対する議論の深化、関連する委員会との連携強化などが課題であると認識しています。課題について検討のうえ対応し、取締役会の実効性を向上させる取り組みを継続的に進めています。



■ 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事業の成果に短期的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」を策定しています。また、主な取引先に対して、本方針を周知の上、同意を得ています。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。

持続可能な調達方針 :: セゾンテクノロジー 

■ 環境

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推進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

温室効果ガス削減に向けた総合的なアプローチ

持続可能な社会の実現に向けて、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。当社では気候変動対策として、再生可能エネルギーの導入と温室効果ガス排出量の削減を進めています。

再生可能エネルギーの導入

事業活動における環境負荷の低減、脱炭素化の推進を図るため、当社は、全社のエネルギー消費に対する再生可能エネルギーの割合を2026年度までに100%に引き上げることを目指してきました。

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。2024年度期中より、太陽光発電による再生可能エネルギー電力の調達を行い、2025年度には再生可能エネルギー電力比率100%を達成しました。さらに、取り組みをより本質的にするため、2026年4月からは、新たに風力発電由来のバーチャルPPA※を締結し、社内の消費電力量の約90%を占めるデータセンター等で使用する電力に活用しています。

データセンターは24時間365日稼働する特性を持つことから、電力消費パターンに適した電源の確保が重要となります。今回、時間帯分散型の風力発電由来のPPAを活用することで、電力消費パターンとの親和性を高めました。これにより、年間約900tのCO₂排出量を削減できる見込みです。データセンターにおけるバーチャルPPAの採用は、情報システム業界、特にiPaaS提供ベンダーにおいて先駆的な取り組みとなります。本PPAの締結により、データセンターを含む全拠点で使用する電力の再エネ化が進み、当社目標である2026年度の再生可能エネルギー導入率100%を継続的に達成見込みです。

※ PPA (Power Purchase Agreement: 電力購入契約) : 電力需要家がPPA事業者から再生可能エネルギーを直接購入する契約形態 (再生可能エネルギー電気に係る非化石証書譲渡) バーチャルPPA: 電力需要家の敷地外に建設した発電所で発電された再生可能エネルギーの環境価値のみを仮想的に電力需要家が調達する手段

<消費電力量に占める再生可能エネルギー電力比率>

	2024年度	2025年度	目標(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	20.6%	100.0%	100.0%

※ 再生可能エネルギー電力の利用は、2022年度より開始しています

※ バーチャルPPAによる調達分は、2024年度期中より反映しています

省エネルギー設備の積極的な導入

オフィスにおける省エネルギー設備の導入や運用効率の最適化を行い、電力消費量の削減を推進しています。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 (GHG) 排出量の実績と目標

当社は、2030年度までに温室効果ガス排出量Scope1^{※1}およびScope2^{※2}についてネットゼロの達成を目標としています。

<温室効果ガス排出量 (Scope1・2・3^{※3})>

	2024年度		2025年度		目標 (2030年度)
Scope1	13.76	0.18%	9.70	0.21%	ネットゼロ達成
Scope2	1,160.76	15.39%	0.00	0.00%	
Scope3	6,367.25	84.43%	4,621.14	99.79%	
合計 (Scope1・2・3)	7,541.77	100.00%	4,630.84	100.00%	

(単位:t-CO₂)

※1 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)

※2 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

※3 Scope3:企業活動を分類した15個のカテゴリ、その他(任意)により構成される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)

社員の意識向上のための取り組み

気候変動に関する社員の知識や理解を深め、業務とつながりを考える機会として、すべての社員を対象としたeラーニングの実施や、社外有識者を外部講師としたセミナーを開催しています。また、サステナビリティ推進委員会のメンバーによる定期的な社内ポータルサイトでの発信を通じ、気候変動を自分事として捉えることを促し、社員の意識向上を図っています。

関連リンク

- ・ [コスモエコパワーとコーポレートPPAを締結 ～コスモエコパワー会津若松ウィンドファーム由来のグリーン電力を利用し再エネ導入率100%へ～](#) 

■ 循環型社会の推進

■ 廃棄物の削減による資源の効率利用および循環型社会の推進

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、紙利用を減らすとともに、デジタル化を図っています。紙利用の削減については、オフィス移転を行った2017年以前と比較して約77%の削減を達成し、全体の廃棄物量は同比較で約64%の削減を達成しています。また、本社ビルから搬出されたリサイクル可能な廃棄物については、100%近い再利用率実績があるとの報告を受けています。

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停止しないよう、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をと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）。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、すべての社員とその家族の状況確認を迅速に行うこととしています。年に1回行う安否確認の訓練では、4時間以内にすべての社員の安否が確認できるようにトレーニングを行っています。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じて、事業継続に向けた体制強化を図っています。